



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	LUZ MARINA GUTIÉRREZ VALENCIA
DEMANDADO	FERNANDO CARVAJAL GIL Y ERIKA STERLING VELASCO
PROCEDENCIA	JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI
RADICADO	760013105 001 2020 00314 01
INSTANCIA	SEGUNDA – APELACIÓN
PROVIDENCIA	SENTENCIA No. 271 del 31 de octubre de 2023
TEMA Y SUBTEMAS	CONTRATO REALIDAD, PRESCRIPCIÓN
DECISIÓN	REVOCA PARCIALMENTE

Hoy, Treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintitrés (2023), conforme lo previsto en el Art. 13 de la Ley 2213 de 2022, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, Sala Cuarta de Decisión Laboral y como magistrada ponente ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA, proceden a resolver el recurso de apelación de la Sentencia No. 258 del 18 de noviembre de 2016, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por la señora **LUZ MARINA GUTIÉRREZ** en contra de **LUIS FERNANDO CARVAJAL GIL Y ERIKA STERLING VELASCO**.

ANTECEDENTES PROCESALES

La señora Luz Marina Gutiérrez Valencia demandó a los señores Fernando Carvajal Gil y Erika Sterling Velasco, para que se declare que tuvo con ellos una relación de carácter laboral a término indefinido, el cual fue terminado sin que mediara justa causa por parte de los empleadores, en consecuencia, se condene a los demandados al reconocimiento y pago de prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte,

indemnización por despido sin justa causa, sanción moratoria del artículo 65 del CTS, sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, sanción moratoria por el no pago de intereses a las cesantías y aportes a seguridad social.

Como **hechos** de la demanda, en sustento de sus peticiones, indicó que celebró contrato de trabajo verbal a término indefinido con los demandados el 11 de junio de 2015 para desempeñarse como empleada del servicio doméstico y que devengó un salario diario de \$45.000, laborando solo los días jueves.

Afirma que, el 3 de julio 2017 fue despedida sin justa causa. Que durante el tiempo de vinculación laboral no se le afilió al Sistema de Seguridad Social ni a Caja de Compensación Familiar, no se le pagó auxilio de transporte, no se le suministró vestido y calzado de labor, ni se le han pagado prestaciones sociales y vacaciones.

Por auto interlocutorio No.2909 de 30 noviembre 2020, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali admitió la demanda y ordenó la notificación de los demandados y mediante auto No. 639 de 24 de febrero de 2022, se admite la reforma a la demanda.

Los demandados **Luis Fernando Carvajal Gil Valencia** y **Erika Sterling Velasco**, dieron **contestación** a la demanda aceptando haber tenido con la demanda un contrato de trabajo desde el 11 de junio 2015, como empleada del servicio doméstico, pero aduce que tenían la convicción de estar celebrando un contrato de prestación de servicios por falta de conocimiento.

Dice que con la demandante se pactó que laboraría un día a la semana y horario a su elección, pero que no que sería específicamente los jueves. Asegura que los \$45.000 que se le pagaban incluían el auxilio de transporte.

Acepta que la relación laboral con la demandante terminó el 3 de julio 2017 y afirma que ello ocurrió dada la situación económica precaria que impidió seguir empleándola.

Aceptan que no se le pagaron a la demandante prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social y auxilio de transporte por cuanto tenían la convicción de que entre ellos existía un contrato de prestación de servicios.

Propone en su defensa las excepciones de de prescripción, cobro de lo no debido y buena fe.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El **Juzgado Primero Laboral del Circuito** de Cali decidió el litigio mediante la sentencia No. 258 del 18 de noviembre de 2022, en la declaró la existencia de la relación laboral entre la demandante y los demandados desde el 11 de junio 2015 hasta el 13 de julio de 2017 y absolvió del pago de prestaciones sociales, vacaciones, auxilio de transporte y sanciones solicitadas, ello teniendo en cuenta que, a su juicio, debía declararse probada la excepción de prescripción.

Ordenó el pago de aportes a seguridad social en salud, pensión y a la sanción del artículo 23 de la ley 1993 por la tardanza en el pago de cotizaciones, por todo el tiempo que duró la vinculación laboral, teniendo como ingreso base de cotización la suma de \$45.000 y condenó en costas procesales a los demandados.

En sustento de la decisión la *a quo* indicó que la relación laboral debatida había sido aceptada por los demandados al dar contestación y que inclusive aceptaron los extremos desde el 11 de junio 2015 al 3 de julio 2017 y el salario devengado de \$45000, por lo que, conforme al artículo 24 del C.S.T., debía declararse la existencia del contrato de trabajo.

Luego señaló que los derechos pretendidos con la demanda se encuentran prescritos, habida cuenta que relación laboral culminó el 13 de julio 2017 y la demandante contaba hasta el 13 de julio del 2020 para instaurar la demanda, la que solo fue radicada el 8 de septiembre de 2020 y que, como el término prescriptivo corresponde a los 3 años anteriores a la presentación de demanda, operó.

Respecto a los aportes al Sistema de Seguridad Social en salud y pensiones durante la vigencia de la relación laboral, consideró viable condenar al pago al no ser prescriptibles.

APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el apoderado de la parte **demandante** presentó recurso de apelación aduciendo que, conforme al artículo 1 del Decreto 564 de 202 y los acuerdos expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, en las cuales se determinó suspensión de términos prescriptivos, incluyendo la presentación de la demanda, desde el 16 de marzo del 2020 al 1 julio del 2020, y hasta por un mes más, no operó la prescripción, debiéndose acceder a la totalidad de las pretensiones de la demanda.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En los términos procesales previstos, se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión sin que hayan aprovechado esta oportunidad.

No encontrando vicios que puedan generar la nulidad de lo actuado en primera instancia y surtido el término previsto en el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007 se profiere la

SENTENCIA No. 271

PROBLEMAS JURÍDICOS

Teniendo en cuenta el recurso de apelación el **problema jurídico** a estudiar consiste en determinar: (i) Si operó el fenómeno prescriptivo sobre los derechos laborales reclamados por la demandante, (ii) En caso de que se defina que no operó, se establecerá qué derechos le asisten y en qué cuantías.

La Sala defenderá la siguiente tesis: los términos judiciales fueron suspendidos por disposición del Consejo Superior de la Judicatura y ha operado parcialmente la excepción de prescripción, habiendo lugar al reconocimiento de acreencias laborales a favor de la demandante.

CONSIDERACIONES

El análisis del caso versará sobre lo que es objeto del recurso de apelación atendiendo lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 que alude al principio de la consonancia, en virtud del cual la actividad de la segunda instancia se restringe a los puntos concretos de inconformidad.

Pues bien, para definir si operó la prescripción sobre los derechos recamados en esta acción, debe partirse de que esta figura extintiva se rige conforme a las preceptivas de los artículos 488 del CST y 151 del CPT y SS, cualquiera fuera el derecho o de la seguridad social que se reclame, salvo en los casos que las normas expresamente tengan un término especial para determinado derecho y en efecto, estas normas disponen que los derechos laborales cuentan con término de prescripción de 3 años.

Además, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha precisado que la prescripción de los derechos se cuenta desde que los mismos se han hecho exigibles, que en el caso de derechos laborales no puede superar la culminación de la relación laboral, es decir que para reclamar cualquier derecho laboral el termino máximo para demandar es los tres años a que hacen mención los artículos 488 del CST y 151 del CPT.

Como lo dispone la norma citada:

“El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción pero sólo por un lapso igual”.

En el asunto bajo estudio es un hecho indiscutido que la relación laboral culminó el 13 de julio de 2017, por lo tanto, en principio la demandante tendría hasta el 13 de julio de 2020 para instaurar la demanda ordinaria laboral que nos convoca, sin embargo, debe tenerse en cuenta que mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 el Ministerio de Salud y Protección Social, declaró la emergencia sanitaria por causa del COVID-19 en el territorio nacional. Ante esta situación el Consejo Superior de la Judicatura, mediante los acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11527, PCSJA20-

11528, PCSJA20-11529, PCSJA20-11532, PCSJA20-11546 y PCSJA20-11549, PCSJA20-11556 suspendió los términos judiciales a partir del 16 de marzo de 2020, estableció algunas excepciones y adoptó otras medidas por motivos de salubridad pública y fuerza mayor.

Posteriormente, mediante Acuerdo PCSJA-11581 del 27 de mayo de 2020 el Consejo Superior de la Judicatura dispuso el levantamiento de términos judiciales, a partir del 1º de julio de 2020.

Por su parte, el artículo 1 del Decreto Legislativo No. 564 de 2020 efectuó precisiones respecto a la suspensión de términos de prescripción y caducidad, en los siguientes términos:

"Artículo 1. Suspensión términos de prescripción y caducidad. Los términos de prescripción y de caducidad previstos en cualquier norma sustancial o procesal para derechos, acciones, medios control o presentar demandas ante la Judicial o ante los tribunales arbitrales, sean de meses o años, se encuentran suspendidos desde el 16 marzo 2020 hasta el día que Consejo Superior de la Judicatura disponga la reanudación los términos judiciales.

El conteo los términos prescripción y caducidad se reanudará a partir del día hábil siguiente a la fecha en que cese la suspensión términos judiciales ordenada por Consejo Superior de la Judicatura. No obstante, cuando al decretarse la suspensión de términos por dicha Corporación, el plazo que restaba para interrumpir prescripción o hacer inoperante la caducidad era inferior a treinta (30) días, interesado tendrá un mes contado a partir del día siguiente al levantamiento de la suspensión, para realizar oportunamente la actuación correspondiente."

Bajo los anteriores parámetros, para esta Sala, contrario a lo dicho por la juez de primera instancia, los derechos laborales de la demandante no se encontraban totalmente prescritos si se tiene en cuenta que el contrato de trabajo terminó el 13 de julio de 2017, que los 3 años para que operara el término prescriptivo se cumplían el 13 de julio de 2020, pero que la suspensión de términos judiciales con ocasión de la pandemia causada por el COVID-19 corrió entre el 16 de marzo 2020 y el 30 de junio 2020, es decir, por 104 días.

En consecuencia, a la fecha en que se suspendieron los términos procesales, restaban 116 días para culminar el plazo que tenía la parte demandante para

presentar en tiempo la demanda y que no operara la prescripción. Que en atención del Decreto Legislativo 564 de 2020, al reanudarse el cómputo de la prescripción a partir del 1 de julio 2020, la parte demandante, tenía desde esa data 116 días para demandar, es decir, hasta el 24 de octubre de 2020, y la demanda laboral fue presentada el 8 de septiembre de 2020 (PDF. 02 del cuaderno del juzgado), interrumpiendo el término prescriptivo de manera oportuna, por lo tanto, resultó errada la decisión de la a quo que declaró la prescripción total de los derechos laborales de la actora, sin tener en cuenta la suspensión y, así las cosas, deberá revocarse la sentencia de primera instancia.

No obstante, debe precisarse que los derechos laborales tienen fechas de prescripción diferentes, pues se reitera, conforme con las normas anteriormente citadas (488 CST y 151 CPTSS), los derechos emanados de las relaciones laborales, prescriben al paso de 3 años desde el momento de su **exigibilidad**; y en este caso, se están reclamando derechos que se causaron entre septiembre del año 2015 y 2017, y la presentación de la demanda, data del mes de septiembre de 2020 (con la suspensión de términos atrás reseñada).

En efecto, las primas de servicios se causan y hacen exigibles de conformidad con el artículo 306 del CST por laborar 6 meses o de manera proporcional, y deberá ser pagada el 30 de junio y la otra mitad el 20 de diciembre. En consecuencia, desde esta fecha de exigibilidad cada año se debe contar el término prescriptivo.

En lo que tiene que ver con las cesantías, ha explicado la jurisprudencia laboral que la prescripción inicia a contarse desde el momento en que se produce el finiquito de la relación laboral, pues el objetivo de esta prestación social, es proteger al cesante. SL5291-2018:

"No obstante, en atención a que la accionada formuló la excepción de prescripción, respecto de las cesantías, es preciso indicar que, de acuerdo con la doctrina de esta Corporación, durante la vigencia del contrato no opera tal fenómeno extintivo de esa obligación, toda vez que dicha prestación se hace exigible a la terminación del vínculo laboral."

En relación con las vacaciones, se causan al haberse prestado los servicios por un año y corresponden a 15 días de salario o proporcional por fracción. Sin embargo,

el empleador una vez causado ese derecho, tiene un año para reconocerlas, por lo tanto, su exigibilidad se produce un año después de la causación.

En lo que tiene que ver con los intereses sobre las cesantías, establece el artículo 99 de la ley 50 de 1990 que:

"1ª. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

2ª. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente."

Así las cosas, en atención a que los intereses sobre las cesantías son entregados directamente al trabajador, sobre estos, sí opera el fenómeno de la prescripción, contándose desde su fecha de exigibilidad y hasta el transcurso de 3 años.

Bajo los anteriores parámetros procede de la Sala analizar si la demandante tiene derecho a cada uno de los emolumentos laborales pretendidos y si sobre ellos operó o no la prescripción.

En cuanto a las **prestaciones sociales (cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios) y vacaciones**, se aceptó desde la contestación de la demanda que no se pagó por estarse en la creencia de que a las partes los unía una relación diversa a la laboral, pero como se definió por el a quo y no fue punto de discusión, las partes estuvieron ligadas por una relación laboral, por lo que se causó a favor de la demandante este derecho y hay deuda del empleador.

Ahora, no hay prescripción de las **cesantías** reclamadas dado que, como quedo reseñado anteriormente, entre la fecha de finalización del contrato de trabajo que se hicieron exigibles y la fecha de presentación de la demanda, no trascurrieron 3 años, por lo que sería procedente emitir condena por este concepto por toda la vinculación laboral, cesantías que equivalen a **\$64.949.**

Teniendo en cuenta la fecha de exigibilidad atrás descrita, se encuentran prescritas las obligaciones laborales referidas a **prima de servicios e intereses a las cesantías causadas**, en los 3 años anteriores a la presentación de la demanda, 8 de septiembre de 2020 más 104 días de suspensión, es decir las causadas antes del 1 de junio de 2017.

Así las cosas, se le adeuda a la demandante por concepto de **prima de servicios \$23.273** y por **intereses a la cesantía \$333,5**.

En cuanto a las **vacaciones**, se aceptó también por los demandados la deuda, por lo tanto, hay lugar a la condena, sin embargo, también se encuentran prescritas las causadas antes del 1 de junio de 2016. Por lo tanto, por en este concepto se le adeuda la suma de **\$24.356**.

Sobre la **sanción moratoria** contenida en el numeral **3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990**, dispone la norma:

"3. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que él mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo."

En este caso, en efecto el empleador no procedió a la consignación de este emolumento en los plazos establecidos por la norma, por lo que habría lugar a su condena, sin embargo, sobre este concepto también operó la prescripción de lo causado antes del 1 junio 2017.

No obstante, no hay lugar a condenar al pago de sanción posterior a esa fecha, pues las cesantías que se causaron desde el 1 de junio de 2017 -fecha de la prescripción-, hasta el 13 de julio de 2017 -fecha de terminación del contrato-, solo habría obligación de consignarlas el 14 de febrero del año siguiente, pero como en ese caso el contrato terminó antes, la obligación que surgió fue la de entregar al trabajador directamente de las cesantías y al no haberse entregado, correspondería la sanción del artículo 65 del Código sustantivo de trabajo.

Igual suerte corre la **sanción por el impago de los intereses a las cesantías**, ya que los causados de junio a julio de 2017 se hacían exigibles en diciembre de ese año, pero al terminar el contrato, surge la obligación de pagar a la culminación del contrato y, al no hacerlo, operaría la sanción del artículo 65 del CST.

Sobre el **auxilio de transporte** es un pago que se realiza a los trabajadores que tienen un salario de hasta dos salarios mínimos mensuales y fue instituido por la ley 15 de 1959.

En este caso, atendiendo a que los auxilios de transporte estipulados para 2015, 2016 y 2017, ascendieron a \$74.000, \$77.700 y \$83.140 mensuales, respectivamente, lo que equivale diariamente a \$2.466, \$2.590 y \$2.771 en su mismo orden, se puede concluir que la suma de dinero pagada a la demandante de \$45.000 diarios, comprende el respectivo monto diario del auxilio de transporte, por lo que se absolverá de esta pretensión.

En relación con la **indemnización por despido sin justa causa**, es sabido que, en materia de despidos, al trabajador le basta con demostrar que este ocurrió, para que así la parte demandada, tenga la carga probatoria de demostrar que el mismo obedeció a una justa causa **(CSJ SL, 21 nov. 2003, rad. 21595, reiterada en SL 816 de 2022)**

En este caso, los demandados aceptaron haber despedido a la demandante y aducen que ello ocurrió porque tenían problemas económicos y no tenían la posibilidad de continuarla empleando.

De lo expuesto por los demandados en la contestación se concluye que ocurrió un despido sin justa causa, puesto que, para proceder a la terminación del contrato, el empleador debe ampararse en alguna de las justas causas dispuestas por el artículo 62 del CST, o de lo contrario, se considerará injusta la terminación, sin que la situación económica que pueda estar atravesando el empleador lo justifique. Por lo tanto, en ese caso, sería procedente la indemnización del artículo 64 del CST, que corresponde a la suma de **\$337.300**

Respecto a la **indemnización de perjuicios** por no **suministrar calzado y vestido de labor**, sobre esta prestación, el 15 de abril de 1998, la SCL de la CSJ, expuso que el objeto de la dotación es que sea utilizada en las labores contratadas, so pena de perder el derecho a recibirla en el periodo que sigue, por lo que no tiene sentido reclamarla en especie al finalizar el vínculo y tampoco está prevista una forma de compensación en dinero, por el contrario, está prohibida en el art. 234 del CST. No obstante, cuando se ha incumplido con esa obligación se aplica lo reglado de manera general en cuanto al incumplimiento contractual, pudiéndose solicitar el pago de los perjuicios que tal omisión hubiera podido generar.

En el caso bajo estudio, para probar los perjuicios alegados en la demanda, la actora debió aportar la prueba que le permitiera a la Sala determinar en forma clara cuáles fueron los daños ocasionados con la omisión del empleador y como así no se hizo en el proceso, no prospera esta petición.

Sobre la **sanción moratoria del artículo 65 del CST** establece la norma que para el caso en que el empleador, al término del contrato de trabajo, no pague al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudadas, deberá reconocer el equivalente a un día de salario por cada día de retraso, que corre hasta el día en que se haga efectivo el pago de aquellos si el salario era el correspondiente al mínimo legal vigente o hasta por 24 meses si era superior al mismo.

La jurisprudencia nacional ha considerado que tal sanción no puede ser de aplicación automática, debiendo el operador judicial, antes de imponerla, verificar si el deudor tuvo alguna razón que justificara el no pago, por lo que el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe (SL8216-2016).

En este asunto, no aporta la parte demandada elementos de juicio de los que pueda extraerse la buena fe que justifique el no pago de los derechos laborales a favor de la demandante, solo se cuenta con la simple manifestación de haber tenido problemas económico, por lo tanto, no se probó por la demandada que se haya sustraído del pago por situaciones que le hubieren imposibilitado el pago de lo adeudado en un tiempo prudencial luego de finalizada la relación laboral, por lo que a juicio de la Sala, la conducta omisiva e injustificada de los demandados para

cumplir con sus obligaciones como empleador imposibilita que se pueda predicar la buena fe de su actuar, lo que conlleva inexorablemente a la viabilidad de la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

Considerando que la demandante devengaba un salario diario de \$45.000, el que resulta ser superior al mínimo legal diario de los años 2015, 2016 y 2017 y, que la demanda se interpuso el 8 de septiembre de 2020, es decir 24 meses después de culminada la relación laboral, se liquidará la sanción según la regla No. 2 de la sentencia invocada, por lo que se ordena el pago de intereses moratorios la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria sobre las sumas ordenadas en esta sentencia por concepto de prestaciones sociales (cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios), desde el 13 de julio de 2017 y hasta el momento de su pago.

Corolario, se revocará parcialmente la sentencia de primera instancia en cuanto declaró probada la excepción de prescripción de las acreencias laborales reclamadas referentes a prestaciones sociales, vacaciones, indemnización por despido sin justa causa y sanción del artículo 65 del CST, para en su lugar, declarar parcialmente probada la excepción de prescripción, acceder parcialmente a las pretensiones de la demanda y confirmar en todo lo demás.

Sin costas en esta instancia por salir avante el recurso de apelación.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR el numeral primero de la sentencia número 258 del 18 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali y en su lugar declarar parcialmente probada la excepción de prescripción y **CONDENAR** a los demandados FERNANDO CARVAJAL GIL y ERIKA STERLING VELASCO al reconocimiento y pago a favor de la señora LUZ MARINA GUTIÉRREZ VALENCIA de los siguientes conceptos:

- CESANTÍAS: \$64.949
- INTERESES A LAS CESANTÍAS; \$333,5
- PRIMA DE SERVICIOS: \$23.273
- VACACIONES: \$24.356
- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA: \$337.300

SEGUNDO: CONDENAR a a los demandados FERNANDO CARVAJAL GIL Y ERIKA STERLING VELASCO a pagar a la señora LUZ MARINA GUTIÉRREZ VALENCIA, sobre las prestaciones sociales condenadas en esta sentencia, los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir del 13 de julio de 2017 hasta cuando el pago se verifique, por concepto de sanción por el no pago de prestaciones sociales establecida en el artículo 65 del CST.

TERCERO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia apelada.

CUARTO: COSTAS en primera instancia a cargo de los demandados, agencias en derecho deberán ser fijadas por el a quo. Sin costas en esta instancia.

La anterior providencia se profiere de manera escrita y será publicada a través de la página web de la Rama Judicial en el siguiente enlace: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias>.

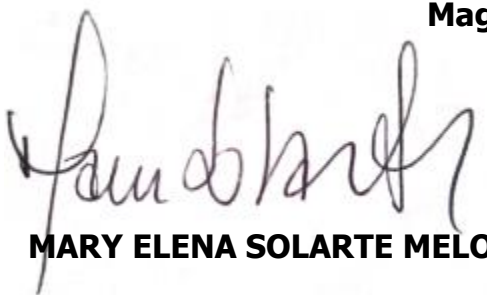
En constancia se firma.

Los Magistrados,

Se suscribe con firma electrónica

ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

Magistrada Ponente



MARY ELENA SOLARTE MELO



GERMAN VARELA COLLAZOS |

Firmado Por:

Alejandra Maria Alzate Vergara

Magistrada

Sala 007 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: **e1402dc5f4b1df56b8467b4d6589ecdcdca66cf34e394defa89a31c3dcb2a42af**

Documento generado en 30/10/2023 04:45:47 PM

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

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