

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	MARIA TERESA YANES ESCOBAR
DEMANDADO	INGENIO DEL CAUCA S.A.S.
LITISCONSORTE	SURA EPS
PROCEDENCIA	JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	760013105004 201700092 01
SEGUNDA INSTANCIA	CONSULTA DEMANDANTE
TEMAS Y SUBTEMAS	- Estabilidad laboral – Fuero maternidad - Indemnización moratoria
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No. 076

Santiago de Cali, treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintidós (2022)

En atención a lo previsto en el artículo 15 del decreto 806 del 4 de junio de 2020, una vez discutido y aprobado en la SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N° 003 de 2022, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver el GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA en favor de la PARTE DEMANDANTE respecto de la sentencia No. 141 del 18 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali.

ANTECEDENTES

La señora **MARIA TERESA YANES ESCOBAR** presentó demanda ordinaria laboral en contra de **INGENIO DEL CAUCA S.A.S.**, con el fin de que: 1) Se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo vigente desde el 01 de octubre de 2007 al 02 de agosto de 2016, culminado por la sociedad demandada sin justa causa. 2) Que para la época del despido gozaba de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad. 3) En consecuencia, deprecó porque se condene a **INGENIO DEL CAUCA S.A.S.** a pagar la indemnización de 60 días contemplada en el numeral 3ro de artículo 239 del CST, y las 12 semanas de descanso remunerados a las que tenía derecho. 4) Así mismo, reclamó el pago de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 CST por la liquidación incorrecta de la indemnización por despido injusto y el desconocimiento de la protección en su condición de maternidad.

Por Auto Interlocutorio No. 1650 del 31 de julio de 2018, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito vinculó como litisconsorte necesario por pasiva a la **EPS SURA** (f. 131 a 132 Archivo 01 ED)

En virtud del principio de economía procesal en consonancia con los artículos 279 y 280 de la ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran en la demanda

visible a folio 4 a 8, y las contestaciones aportadas a folios 51 a 61 (Ingenio del Cauca) y folios 194 a 205 (Sura EPS), piezas procesales contenidas en el Archivo 01 ED.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, mediante sentencia N° 141 del 18 de agosto de 2021, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre la señora **MARIA TERESA YAÑES ESCOBAR** y el **INGENIO DEL CAUCA S.A.** por el periodo comprendido desde el 01 de agosto de 2007 hasta 2 de agosto de 2016. Seguidamente, declaró probada las excepciones de mérito propuestas por el extremo pasivo de la Litis, y, en consecuencia, absolvió a **SURA EPS** e **INGENIO DEL CAUCA S.A.S.** de todas las pretensiones incoadas en la demanda.

Como argumentos de su decisión expuso el *A quo* que, si bien en reiteradas oportunidades la Corte Constitucional ha manifestado que la protección a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, procede aun en aquellos casos en los que no se le ha informado al empleador sobre el estado de gravidez, en el presente asunto no era dable predicar que el despido se dio con ocasión del embarazo de la demandante, debido a que las pruebas arrimadas al proceso no permitieron vislumbrar que la empresa demandada conociera que la actora se encontraba en embarazo para el momento del despido, pues nada indica que los exámenes realizados a la accionante que comprobaban su condición, hubieren sido puestos en conocimiento de su empleador.

De igual forma, manifestó que no había lugar a reconocer la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 CST, toda vez que de la lectura de ese artículo se desprende que esa sanción es aplicable cuando existe mora en el pago de salarios y prestaciones sociales, pero nada indica frente a la mora en el reconocimiento de indemnizaciones por despido injusto, adicionalmente señaló que si se admitiera la posibilidad de reconocer esta sanción por mora en el pago de indemnizaciones, la demandante no tenía derecho a este pago, ya que la accionada al término del contrato canceló por el despido unilateral una suma mayor a la que le correspondía pagar.

Por otra parte, respecto al reconocimiento y pago de la licencia de maternidad precisó que, con las pruebas aportadas al proceso se demostró que la demandante a partir del 01 de septiembre de 2016, decidió afiliarse a **SURA** en calidad de trabajadora independiente, pero en ningún momento presentó ante esta entidad transcripción de la licencia de maternidad para que procediera a su pago, por lo cual destacó que siendo cotizante independiente tenía la obligación de realizar el trámite pertinente para su reconocimiento, lo cual no atendió.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Como en el presente asunto no se interpuso recurso contra la sentencia de primer grado, se debe conocer de la misma en virtud del GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA en favor del DEMANDANTE, conforme lo dispone el artículo 69 del CPT y SS.

ALEGATOS DE CONCLUSION

Mediante auto del 13 de diciembre de 2021, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos en término el apoderado de EPS Y MEDICINA PREPAGADA SURAMERICANA los cuales pueden ser consultados en el archivo 05 del expediente digital, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia.

PROBLEMA JURIDICO

El problema jurídico se circunscribe a determinar si para el 2 de agosto de 2016, fecha en que terminó el contrato de trabajo entre **INGENIO DEL CAUCA S.A.S.** y la señora **MARIA TERESA YANES ESCOBAR**, esta última gozaba de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, y, en consecuencia, tiene derecho al reconocimiento y pago de la indemnización contemplada en el numeral 3° del artículo 239 CST.

Así mismo, deberá estudiar la Sala si es procedente el pago de la licencia de maternidad consagrada en el artículo 235A del CST, y la indemnización moratoria por el aducido pago deficitario de la indemnización por despido injusto y el desconocimiento de la protección a la maternidad.

Se procede entonces a resolver los planteamientos previos las siguientes,

CONSIDERACIONES

A esta altura no son materia de discusión los siguientes aspectos:

- (i) Que **INCAUCA S.A.S.** y la hoy demandante **MARIA TERESA YANES ESCOBAR** celebraron contrato de trabajo a término fijo el 01 de octubre de 2007 (f. 62 y 63 del archivo 01 ED).
- (ii) Que la relación laboral se mantuvo vigente desde la fecha en comentario hasta el **2 de agosto de 2016**, según se desprende de la certificación emitida por **INCAUCA** visible a folios 21 y 74 del archivo 01 ED.
- (iii) Que el 02 de agosto de 2016 la demandada **INCAUCA S.A.S.** le comunicó a la señora **YANES ESCOBAR** la terminación unilateral del contrato de trabajo, efectiva a partir del 03 de agosto de 2016 (f. 23 a 72 archivo 01 ED).
- (iv) Que, en virtud de la terminación del contrato sin justa causa, la empresa canceló a la accionante la indemnización y las prestaciones sociales definitivas (f. 24 y 75 del archivo 01 ED)

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE MATERNIDAD

De acuerdo con los límites de la contienda, para comenzar, se hace indispensable mencionar que el Estado colombiano, en aras de mitigar la desigualdad existente entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, creó una especial protección para aquellas mujeres embarazadas y lactantes a fin de evitar que sean discriminadas por esta circunstancia, prerrogativa fundamentada en el artículo 43 de Constitución Nacional, desarrollado legalmente dicho fuero de maternidad a través del artículo 239 CST, precepto que regla:

“(...) PROHIBICIÓN DE DESPIDO. Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo...” (Negrillas y Subrayados fuera del texto original)

En ese contexto, la estabilidad laboral derivada del fuero de maternidad ampara los derechos fundamentales a la igualdad y al trabajo de las mujeres, y su única finalidad **es evitar la discriminación que por motivo de un embarazo puede llegar a sufrir una mujer al punto de afectar sus condiciones laborales e incluso perder su empleo.**

Por esta razón, la Corte Constitucional en sentencia SU-070 de 2013 y SU 075 de 2018, determinó que la protección reforzada por maternidad es procedente cuando se evidencien tres (3) requisitos:

- ❖ La existencia de una relación laboral o de prestación de servicios,
- ❖ Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de la relación laboral o de prestación de servicios; y,
- ❖ Que el empleador, al momento del despido, tuviese conocimiento del estado de embarazo, y no solicitó la autorización previa del inspector del trabajo.

Lo anterior denota un aspecto fundamental a tener en cuenta, y es que, la protección en comento no procede por el simple hecho de que una mujer se encuentre en estado de gravidez o esté lactando en vigencia de la atadura contractual con su empleador, según sea el caso, pues para que pueda invocar el amparo descrito, surgen como requisitos principales, además de la existencia de la relación jurídica y el estado de gravidez mismo, que el empleador conozca de dicha condición, ello a efectos de hacer operar la presunción de que la decisión del despido obedeció a un acto discriminatorio en contra de la mujer por su estado de embarazo, provocando la segregación en el entorno laboral o que su ambiente de trabajo se vea ostensiblemente perjudicado por su condición gestante, tesis también sostenida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL7270 de 2015, SL1319 de 21/03/2018, SL1097 de 2019 y SL2228 de 2019 entre otras).

Esgrimido lo anterior, procederá esta Colegiatura a verificar si en el caso de la señora **MARIA TERESA YANES ESCOBAR** se cumplen los presupuestos evocados para considerar que estaba cobijada por el artículo 239 CST cuando la accionada **INCAUCA S.A.S.** terminó de manera unilateral el contrato de trabajo.

Con este propósito, la parte actora allegó al informativo, las ayudas diagnosticas realizadas en laboratorios Ángel los días 31 de julio y 03 de agosto de 2016 (f. 19 y 20 del Archivo 01 ED), prueba de embarazo *gonadotropina coriónica humana (GCH)*, examen médico cuantitativo con el que se comprueba que, para la época del despido, esto es 2 de agosto de 2016, la accionante se encontraba embarazada, transcurriendo para esa data entre la primera y tercera semanas de embarazo, aproximadamente.

Igualmente, a folio 18 Archivo 01 ED, se observan dos (2) incapacidades médicas extendidas a la actora los días **9 y 18 de agosto de 2016**, por parte de PROFAMILIA, en las cuales describen que la señora **YANES ESCOBAR** estaba embarazada, con amenaza de aborto, clasificando su estado gestacional como de alto riesgo.

De otro lado, en sede de primera instancia se recibieron las declaraciones de los señores **GUSTAVO GIRALDO POTES** (Min. 25:53 a 40:24 Archivo 08 ED) y **MARIA DE LOS ANGELES CAICEDO** (Min 43:57 a 58:10 Archivo 08 ED). El primero, adujo ser el director de seguridad y salud en el trabajo de la pasiva, quien conoció a la demandante porque fueron compañeros en INCAUCA, de la cual señaló, se desempeñaba en el área de capacitaciones, vínculo laboral finalizado por recorte de personal. En ese sentido, aseguró que era el jefe inmediato de la actora, y que, si bien las incapacidades y permisos para citas médicas los conocía él, no tuvo conocimiento de que estuviese embarazada sino hasta que fue citado para rendir su declaración en el presente proceso, pues además de no recibir comunicación por parte de la DEMANDANTE referente a su estado de gravidez, tampoco presentó incapacidades relacionadas con algún embarazo durante la vigencia del contrato. Precisó que, en términos generales, si llegaban a asistir al médico, los trabajadores enseñaban la fórmula médica en el caso de no existir incapacidad, pero de haberla, se dirigían al área correspondiente.

En igual sentido, la señora **MARIA DE LOS ANGELES CAICEDO** declaró que su profesión es contadora, trabaja para el Ingenio demandado en el cargo de Analista de Seguridad Social. Que por esta condición conoció a la señora **MARÍA TERESA YANES ESCOBAR**, persona que ocupó el cargo de auxiliar en capacitaciones, desconociendo si aquella estaba embarazada. Seguidamente, indicó que en el mes de julio de 2016 la citada estuvo incapacitada por dos (2) días, debido a la implantación de un dispositivo ginecológico, insistiendo en que para la época de terminación del contrato trabajo no tenían conocimiento del embarazo.

Nótese entonces, el análisis conjunto a los medios probatorios acopiados en el actual asunto (Art. 60 CPLSS y 176 CGP), no deja entrever siquiera con meridiana claridad, la demostración de que la empresa empleadora conocía del estado de embarazo de la DEMANDANTE al momento de su desvinculación de la sociedad, toda vez que, la documental rememorada solo da muestra de los inicios del periodo gestacional en sus primeras semanas, pero en modo alguno reflejan que dicha situación fue puesta de presente por la demandante a sus superiores, o a las dependencias de la entidad accionada, a través de cualquier medio, máxime que los testigos recepcionados, uno el superior de la actora, y la otra, encargada de tema de seguridad social, fueron contundentes en señalar su desconocimiento sobre el estado de embarazo de aquella, dado que tampoco estuvo incapacitada por ese motivo para la época en comento, amen que paran el momento en que se dio el retiro, según la prueba adosada al infolio se encontraba en un periodo muy incipiente de su maternidad – primera a tercera semana - , donde no se hace notorio a simple vista el estado de gravidez.

Tal circunstancia, trunca las expectativas litigiosas de la demandante, en la medida en que falla en uno de los presupuestos fundamentales para hacer efectiva la garantía foral devenida del embarazo, pues en este caso, no puede entrar a considerarse que el finiquito contractual acaecido el 2 de agosto de 2016 estuvo sustentado en esa condición, la cual se reitera, no hay prueba de que hubiere sido conocida por el empleador.

Ahora, si bien dentro de la misiva en la que **INCAUCA** comunicó la terminación del contrato a la demandante no se especifica cual es la causa del despido, esa sola circunstancia

no puede equipararse a un indicio para considerar que la terminación unilateral obedeció a una discriminación por el estado de embarazo, cuando la realidad probatoria refleja que esa condición era desconocida por aquella empresa, o al menos, ello es lo arrojado por el ejercicio demostrativo desplegado.

Esto es así, ya que a pesar de no desconocer la Colegiatura la presunción establecida en el numeral 2° del artículo 239 CST, basados en la evidencia recaudada, se reitera, no es viable tener que el móvil del despido efectuado el 02 de agosto de 2016 lo fue el embarazo de la trabajadora, en la medida en que no existe ninguna prueba indicativa sobre el conocimiento de la empresa de dicha situación, pues aunque se aportaron exámenes médicos que demuestran que para el 02 de agosto de 2016 se halla en estado de gravidez, dentro del juicio no logró comprobar que la accionada tuviera conocimiento de estos exámenes.

Así lo ha determinado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por ejemplo, en la sentencia SL7270-2015, donde sostuvo que:

“(...) si la protección legal apoyada en la censurable discriminación en el empleo consiste en la presunción de despido por motivo de embarazo, es lógico que no puede predicarse tal propósito de quien termina el nexo jurídico con ignorancia del soporte del hecho presumido.

Entonces tampoco resultaba viable presumir que el motivo de la finalización del contrato de trabajo obedeció al embarazo de la accionante, en tanto, en el sub-lite no concurrió el requisito del conocimiento de la gestación previo al despido.

En este orden, no resulta viable presumir que el motivo de la finalización del contrato de trabajo obedeció al estado de gestación de la accionante, por cuanto se itera, el mismo no era de conocimiento del empleador, lo que descarta de tajo que esa decisión de la empresa tuviera como móvil el que la actora estuviese embarazada (...)”

Adicionalmente se debe destacar que, conforme la documental visible a folios 22 y 73 del expediente, se observa que **INGENIO DEL CAUCA S.A.S.** le entregó la orden a la accionante para realizarse el examen de egreso; no obstante, echa de menos el proceso el reporte de esta valoración, ocasión en la cual resalta la Sala, la demandante estaba en la posibilidad de informar su condición de embarazada, pero en contravía de sus intereses, carece el expediente de probanza de la que pueda extraerse ese supuesto.

Y es que ni siquiera hay elementos de juicio que permitan encajar a la demandante en aquellos supuestos en los cuales la Jurisprudencia Constitucional ha señalado que es posible presumir el conocimiento del embarazo de la trabajadora por parte del patrono, por ejemplo: **“(...) (i) son evidentes los cambios físicos de la mujer que le permiten al empleador inferir su estado (a partir del quinto mes de gestación); (ii) se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; (iii) el embarazo es de conocimiento público entre los compañeros de trabajo (...)**” (Sentencias T-583 de 2017), por cuanto su periodo gestacional apenas iniciaba, no hay cuenta de solicitudes o incapacidades en vigencia de la relación laboral por cuenta de esta circunstancia, y mucho menos se conoce si entre sus compañeros de trabajo al interior de la empresa ya conocían este hecho.

De ahí que la pretensión indemnizatoria de la accionante queda sin sustento fáctico, al no estar configurados los presupuestos trazados desde la Jurisprudencia para ello, debiendo

absolverse a **INCAUCA S.A.S.** de este pedimento, como lo concluyó el Juez de primera instancia.

En igual sentido, ninguna vocación de salir airoso tiene el alegato relativo a la existencia de saldos pendientes en favor de la trabajadora por concepto de indemnización por despido injusto, pues partiendo que el contrato suscrito por las partes lo era a término fijo, iniciado el **1 de octubre de 2007**, y fue renovado sucesivamente cada año, es de ahí que surge que el último de estos vínculos debía desarrollarse desde el **1 de octubre de 2015 hasta el 30 de septiembre de 2016**, pero al terminar abruptamente a partir del **3 de agosto de 2016**, en los términos del inciso 3° del artículo 64 CST, la indemnización equivalía a los días faltantes para agotar el plazo estipulado, que en este caso serían 58, por cuanto el contrato culminaría en la fecha indicada atrás, tasándose la indemnización en la suma de **\$3.275.066**, que comparada con la suma cancelada por este concepto de **\$3.313.446**, deja entrever una obligación plenamente satisfecha por la entidad demandada.

DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD

La licencia de maternidad reclamada por la señora **YANES ESCOBAR** está regulada en el artículo 236 CST modificado por la Ley 1822 de 2017, norma vigente para la época del presunto parto de la actora, el cual establece que toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a disfrutar de una licencia de 18 semanas, remuneradas con base en el salario devengado a la fecha en que comience a disfrutarla, y con cargo al sistema de seguridad social en salud. En ese sentido, la legislación en comento exige de la trabajadora la presentación de un certificado médico con especificación de: 1) El estado de embarazo; 2) la fecha probable de parto, y, 3) La fecha de inicio del periodo de licencia.

Frente a estos aspectos, pese a no discutirse el estado de embarazo, no se observa en el legajo elemento demostrativo, por citar ejemplos, de historia clínica o certificado médico del que pueda extraerse la fecha probable del parto, o de inicio de la citada licencia, a efectos de entrar a definir su situación respecto a esta prestación.

Además, es importante expresar que la licencia de maternidad por equiparse a una incapacidad laboral se rige por las reglas que regulan las incapacidades médicas, es decir, que estos emolumentos deben ser asumidos por la Entidad Promotora de Salud, receptándose la regla que en los casos de trabajadoras dependientes estos pagos los asume el empleador y luego recobra a la EPS correspondiente.

Luego, como la demandante pretende el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad, debía haber cotizado durante todo el tiempo de gestación (Decretos 806 de 1998 y 047 del 2000), requisito que cumple a cabalidad, pues según el testimonio del Auxiliar de procesos de SURA EPS, DIEGO RONDÓN (Min, 14:40 a 24:36 Archivo 11 ED), y la certificación visible a folio 207 del archivo 01 ED, la demandante durante todo su embarazo siguió afiliada a esta entidad en calidad de independiente; no obstante, se reitera, además de no obrar en el expediente certificado o historial médico del que pueda constatarse la fecha del alumbramiento o el inicio de la licencia, tampoco reposa el agotamiento de su debida transcripción ante la EPS vinculada.

DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA

El artículo 65 del CST estipula que “(...) si a la terminación del contrato, el empleador **no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos**, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como

indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo (...)”
(Negrillas y subrayado de la Sala)

Al ser la indemnización moratoria un beneficio en favor del trabajador, que busca que evitar que el incumplimiento del empleado perjudique sus ingresos, la misma es aplicable a los **salarios y prestaciones** en dinero que se le adeuden.

No obstante, de acuerdo con el derrotero del proceso no hay lugar a condenar a la entidad demandada al pago de la indemnización en comento, toda vez que, a más de demostrarse que con el despido la demandante no se vulneró ninguna norma laboral, y que la pasiva no adeuda saldos por cuenta de la indemnización derivada del despido injusto, de haberse concluido lo contrario, la regulación legal de esta sanción sujeta su causación a la falta de pago de conceptos **salariales y prestacionales**, excluyendo de allí otra clase de créditos laborales (*verbigracia*, indemnizaciones y vacaciones) como lo tiene sentado de vieja data la jurisprudencia especializada (SL, 30 oct. 2012, rad. 36216, rememorada en SL4510-2018), aunado a que esta no opera de pleno derecho, sino que debe demostrarse la mala fe por parte del empleador en el cumplimiento obligatorio. En ese sentido, en el *sub judice* ocurre que ni siquiera se alega que la liquidación pagada por la empresa fue errada, o que le faltó incluir el reconocimiento de alguna suma dineraria.

Colofón de lo expuesto, se confirma la sentencia estudiada. Sin costas en esta instancia por corresponder al grado jurisdiccional de consulta.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia resuelve en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 141 del 18 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: Sin **COSTAS** en esta instancia.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

SE SUSCRIBE CON FIRMA ELECTRONICA

Ley 527 de 1999, artículo 7°. Decreto 2364 de 2012

Firma digitalizada
acto judicial
Cali-31-05-004-2017-00092-01
FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
Cali-31-05-004-2017-00092-01
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA

CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
SALVO VOTO

06-07

Firmado Por:

**Maria Nancy Garcia Garcia
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 010 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: **189d2ed3a24e539ba31890a6eb026fdd793a9cf571197f672268890b50159c0e**

Documento generado en 30/03/2022 02:07:04 PM

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

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