



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**SENTENCIA 366**

(Aprobado mediante Acta del 28 de septiembre de 2021)

Proceso	Ordinario
Demandante	Ronald Domínguez Rojas
Demandado	Intervalle SAS
Radicado	76001310501820160059201
Tema	Estabilidad laboral reforzada
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día treinta (30) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y el Acuerdo n.º PCSJA20-11632 del 30 de septiembre de 2020, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, que se traduce en los siguientes términos:

**ANTECEDENTES**

El demandante pretende que se declare nulo el despido injustificado del que fue objeto, aduciendo la debilidad manifiesta y gozar de estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, pretende el pago de la indemnización de 180 días por no existir la autorización para la terminación del contrato, además, del reintegro al cargo o a uno de mejores condiciones y el pago de salarios, prestaciones laborales y aportes a la seguridad social que ha dejado de percibir desde el 30 de octubre de 2014 hasta la fecha en que se haga efectivo,

debidamente indexados; de manera subsidiaria solicita el pago de la indemnización por despido injusto.

Como hechos relevantes expuso que laboró al servicio de la demandada mediante contratos a término fijo a partir del 5 de diciembre de 2011 hasta el 21 de agosto de 2012, del 3 de abril al 2 de junio de 2014, y finalmente del 1° de agosto al 30 de octubre del mismo año; informó que se desempeñó como operario de soldadura, percibiendo una asignación de \$900.000.

Añadió que el 13 de agosto de 2014 le fue diagnosticado síndrome del túnel del carpo moderado bilateral, padecimiento que causa dolor y empeora durante la actividad laboral, sin embargo, el 2 de septiembre del mismo año la demandada le preavisó la culminación del vínculo laboral. Manifestó que, el 10 de septiembre de 2014 inició valoración por parte de medicina laboral, terapias físicas y férula nocturna, situación que se puso en conocimiento de la empresa el día 30 de ese mismo mes, cuando la EPS le solicitó una evaluación médica del trabajo, así mismo, el 27 de octubre del mismo año cuando la dependencia técnica de medicina del trabajo le solicitó información.

Indicó que, el 31 de octubre de 2014 solicitó al Ministerio de Trabajo adelantar labores de investigación por el despido, sin obtener respuesta. Afirmó que fue rechazado por las empresas MPI Instrumental, Industrias JET y Proservis, ante la afectación de salud que padece y no ser apto para el cargo de soldador.

Ilustró que, el 29 de julio de 2015 obtuvo calificación por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, entidad que determinó que el Síndrome de túnel del carpo bilateral que padece, es de origen laboral, decisión que confirmó la Junta Nacional mediante experticia del 17 de febrero de 2016.

La empresa demandada se opuso a las pretensiones, precisando que la terminación del vínculo laboral se dio por expiración del plazo pactado. Aclaró los extremos del segundo

vínculo laboral fueron del 2 de febrero al 2 de junio de 2014. Preciso que el demandante no informó del diagnóstico que padecía ni del tratamiento ante la EPS, pues durante la vigencia de la relación laboral no reportó enfermedades, incapacidades ni recomendaciones médicas. Informo que en los primeros días del mes de octubre de 2014 la EPS Servicio Occidental de Salud le informo del estudio de salud que le estaban realizando al trabajador y le solicito remitir la historia clínica ocupacional de él, y que, a inicios del mes siguiente, cuando ya había finalizado el vínculo con el demandante, le solicito información de las labores desempeñadas, y todo lo relacionado con el puesto de trabajo.

Manifesto que en la nota de valoración de fisioterapeuta realizada en enero de 2016 y registrada en el dictamen expedido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, se señalo que el demandante se encuentra activo laborando en Ingeman desde el 6 de diciembre de 2014, por lo que cuestiona la supuesta inhabilidad del actor para laborar, máxime que al consultar la información de periodos compensados del FOSYGA, evidencio que se encuentra activo como cotizante desde enero de 2012 a través de la misma EPS.

Propuso las excepciones de inexistencia del derecho del actor a ser reintegrado y a recibir indemnización alguna, prescripción de los posibles derechos laborales reclamados, y mala fe con la que actúa el demandante.

#### DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Jueza Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 188 proferida el 26 de septiembre de 2018, declaro probada la excepción de inexistencia del derecho del actor a ser reintegrado y a recibir indemnización alguna, propuesta por la demandada, y la absolvió de las pretensiones incoadas por el demandante a quien le impuso condena en costas.

Como fundamento de la decisión la *a quo* señaló que se acreditó el padecimiento de salud del demandante de una enfermedad calificada laboral, que se manifestó durante la ejecución del contrato con la demandada, sin embargo, precisó que se debe acreditar el conocimiento de que ello tenía el empleador y que el despido haya sido en razón a esa situación, para lo cual citó sentencia proferida por la CSJ SL 1360-2018.

Precisó que no esta en discusión el vínculo laboral entre las partes mediante contratos a término fijo, el cual término de manera unilateral por la empresa. Explicó que, de los exámenes médicos de ingreso -año 2012- y periódicos -4 de febrero de 2014- no se evidencia antecedentes o enfermedades de trabajo previas a esas datas; que se avizoran consultas ante la EPS SOS por el síndrome del Tunel Carpiano, sin embargo, no obra evidencia de que se haya puesto en conocimiento del empleador, y que tampoco se registran incapacidades, situación que se confirmó con la certificación que le solicitó a la EPS.

Puntualizó que la enfermedad del trabajador solo quedó consignada en el examen ocupacional de egreso realizado el 31 de octubre de 2014, en el que señala el síndrome padecido como enfermedad laboral, pero que, la calificación de esa enfermedad data de julio de 2015, fecha para la cual ya había fenecido el vínculo contractual, sin embargo, que obran misivas del 30 de septiembre y del 27 de octubre de 2014 de la EPS SOS dirigidas al empleador, con el fin de evaluar el puesto de trabajo del aquí demandante, documento que según el interrogatorio de parte que absolvió el representante legal de la demandada, era de su conocimiento, concluyendo la *aquo* que se acreditó el conocimiento del empleador de la condición de salud, pero con posterioridad a la entrega del preaviso.

Señaló que no se acreditó el nexo causal entre el padecimiento de salud del demandante y la terminación de la relación laboral, en cuanto el vínculo fue intermitente sin superar ninguno el año, de lo que surge un indicio de temporalidad del

servicio; además porque el padecimiento de salud del actor no le afectó la prestación del servicio, y porque en todo caso, la causa de terminación fue el vencimiento del plazo pactado, situación que se acreditó con el contrato de trabajo que se pactó al término de 3 meses a partir del 1° de agosto de 2014, que se cumplía el 31 de octubre de ese mismo mes. Sumado a lo anterior, precisó que al finiquito del vínculo el demandante no estaba imposibilitado para desempeñar las funciones, encontrando enervada la presunción de discriminación.

Finalmente, aclaró que el art. 26 de la Ley 361 de 1997 no impide el despido del trabajador en situación de discapacidad, sino que sanciona al empleador porque el acto de despido este precedido de un criterio de discriminación, lo que no ocurrió aquí. Concluyó que no se configuraron los presupuestos fácticos para que proceda el reintegro.

#### RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial del demandante manifestó que no fueron valorados los elementos materiales probatorios aportados, como los interrogatorios de partes y las demás pruebas de las se corrieron traslados. Explicó que después de 28 días de entregado el preaviso al trabajador -2 de septiembre de 2014-, la EPS SOS informó a la empresa que había dado inicio a la calificación de pérdida de capacidad laboral, para lo cual le solicitó información, y que el 27 de octubre de ese mismo año, antes de terminar el vínculo laboral, la misma EPS informó al representante legal de la demandada de las actuaciones que se estaban realizando con el trabajador, aduciendo que a partir de allí nació el derecho constitucional a la protección, conforme a los arts. 13, 47 y 53 de la Constitución Política.

Precisó que, la juez señaló que la empresa conoció el diagnóstico del trabajador, pero no la calificación, por lo que refuta el recurrente que le quedaba imposible al trabajador aportar tal, cuando apenas iniciaba el trámite para ello; explicó que finalmente la encargada de

esa gestión fue la ARL, por lo que la EPS realizó el traslado a esta para la respectiva calificación, y que el demandante agotó los recursos antes la Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, lo que requiere de tiempo.

Arguyó que es evidente el despido discriminatorio, sin embargo, la juez no lo avizó de manera objetiva, así como tampoco, valoró la historia clínica ocupacional, que indica que, al salir el trabajador de la empresa, esta le realizó una observación donde se evidencia una incapacidad de Túnel Carpiano, puntualizando el apoderado que dicha enfermedad no la padecía al ingreso laboral y que fue en el desarrollo del mismo que iniciaron los síntomas, por lo que se vio en la necesidad de iniciar un tratamiento en la EPS.

Citó providencia proferida por el Consejo de Estado el 31 de agosto de 2015 en el expediente 44012331000201500101, que además señala es criterio unificado por la Corte Constitucional, que se deben demostrar cuatro elementos, que quedaron evidenciados en el proceso, como es que el demandante es un sujeto de especial protección constitucional, que la empresa conocía del padecimiento de la salud del trabajador, que debe existir una manifestación del Ministerio del Trabajo, y que es el empleador quien debe demostrar que el despido no fue por la salud del trabajador, carga esta última que señala no se desvirtuó por la demandada, pues no existe prueba al respecto.

Por lo expuesto, solicitó se revoque la sentencia de primera instancia, por indebida valoración de las pruebas.

#### ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este Despacho Judicial, a través de Auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

Estando dentro de la oportunidad procesal, las partes no presentaron escrito de alegatos, conforme se observa en el expediente.

## COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al art. 66A del CPTSS la competencia de esta corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por la parte demandante, en aplicación del principio de consonancia.

## PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico que se plantea ante esta Sala de Decisión consiste en determinar si el demandante es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, que derive el derecho al reintegro y demás acreencias que reclama.

## CONSIDERACIONES DE LA SALA

La sentencia de instancia será confirmada, por las razones que siguen.

Sea lo primero precisar que, no es objeto de discusión que el demandante laboró al servicio de la demandada mediante contrato de trabajo a término fijo, desde el 5 de diciembre de 2011 hasta el 21 de agosto de 2012, del 3 de abril al 2 de junio de 2014, y finalmente del 1° de agosto al 30 de octubre del mismo año – fechas establecidas por la *a quo* sin que fueran objeto de censura–, y que la demandada de manera unilateral terminó el contrato de trabajo con fundamento en vencimiento del plazo pactado.

### *Indemnización del art. 26 de la Ley 361 de 1997*

Al respecto, la norma en cita señala que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo» Y en el inciso segundo indica que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito ya referido tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000 expresó que el despido del trabajador o la terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación sin la autorización de la oficina de Trabajo no producen efectos jurídicos y, en caso de que el empleador contravenga esa disposición deberá asumir, además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

Para esta colegiatura lo anterior encuentra respaldo en el contenido del art. 13 de la Constitución Política inc. 2° y 3°, donde se establece una protección especial del estado a las personas en condiciones de debilidad manifiesta a manera de discriminación positiva, tales disposiciones en armonía con el contenido de la Ley 361 de 1997, le imponen a los empleadores una carga adicional para la efectiva garantía de los derechos de las personas en condición de especial protección.

Para entender que un trabajador es beneficiario de estabilidad laboral reforzada, la misma corporación de cierre en sentencia T-899 de 2014 indicó que es imperioso acreditar, el padecimiento de serios problemas de salud, cuando no haya una causal objetiva de desvinculación, además que subsistan las causas que dieron origen a la contratación y que el despido se haya hecho sin autorización del inspector de trabajo, tesis que fue reiterada entre otras en la sentencia SU-040 de 2018.

Ahora, similar criterio adoptó la Corte Suprema de Justicia, cuando a partir de la sentencia SL1360-2018, señaló que *«el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada»*. Puntualizando en reciente providencia que:

*“En concordancia con lo anterior, la Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el*

*empleador, para de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad laboral*<sup>1</sup>.

En el presente asunto, el demandante afirma padecer Síndrome del Túnel del Carpo Bilateral, enfermedad que fue calificada de origen laboral, situación que afirma fue desconocida por la empresa al momento de la terminación del contrato. Por su parte la demandada, afirmó que la terminación del vínculo obedeció a la finalización del plazo pactado, y que el conocimiento de los quebrantos de salud del trabajador, lo tuvo con posterioridad a la entrega del preaviso para finalizar el contrato.

Conforme a lo anterior, se procede a analizar el material probatorio obrante en el plenario con el fin de validar los presupuestos para que el demandante goce de la estabilidad laboral reforzada, y si en efecto, como lo denuncia el recurrente, hubo una indebida valoración de la prueba por parte de la juez.

Se evidencia de las historias clínicas expedidas por Comfandi (fs.° 42 a 54) que el demandante consultó desde el 21 de mayo de 2014 por presentar calambres y dolor en la mano derecha durante aproximada quince días, manifestando que hacía tres meses no le daban, momento en que le diagnosticaron “*sinovitis y tenosinovitis no especificada*”; así mismo que en valoración del 3 de julio de ese mismo año, el diagnóstico fue “*síndrome del túnel carpiano*” y le autorizó la práctica de “*electromiografía y neuroconducciones de 2 extremidades superior*”, examen que concluyó ser compatible con síndrome del túnel del carpo moderado bilateral (f.° 36-38), de ahí que en consulta médica general realizada el 26 de agosto de 2014 fue remitido a valoración por fisioterapia, siendo atendido el 10 de septiembre del mismo año, en la Fundación Reina Isabel donde le sugirieron el plan a seguir consistente en 15 sesiones de terapia física, ferulaje nocturno, así como valoración por medicina del trabajo/valoración por cirujano de mano, y medicamentos (f.° 40).

Aunado a lo anterior, se observa que en historia clínica de terapia física expedida el 16 de septiembre de 2014, se da egreso al paciente aquí demandante por finalizar 15 sesiones de fisioterapia y se remite por control médico (f.° 41). Así mismo, se avizora historia clínica de la EPS SOS, dando

---

<sup>1</sup> Corte Suprema de Justicia, SL058-2021.

cuenta de consulta realizada el 30 de ese mismo mes y año por médico ocupacional, quien sugirió continuar el manejo con el médico tratante, y emitió recomendaciones laborales para entregar al SGSST de la empresa (f.º 19-20), en efecto, obra a folio 28 y 29 comunicaciones emitidas por esa Empresa Promotora de Salud el 30 de septiembre y 27 de octubre de 2014, respectivamente, dirigidas a la empresa Intervalle, relacionando asunto de “EVALUACIÓN MEDICINA DEL TRABAJO” y solicitando información clínica y paraclínica del trabajador, así como todo lo relacionado con el puesto del trabajo, con el fin de calificar el origen de la enfermedad.

La documental relacionada da cuenta a esta Sala de Decisión del diagnóstico que padece el demandante de Síndrome de Túnel del Carpo bilateral moderado, enfermedad que fue tratada desde el mes de mayo de 2014, con terapias y medicamentos, y que a la fecha en que finalizó el vínculo laboral -30 de octubre de ese año-, se encontraba pendiente de determinar el origen.

Sin embargo, no avizora esta colegiatura que de la documental citada se infieran elementos claros para derivar un grave estado de salud, ni dan cuenta que ese padecimiento constituyera una limitación física incapacitante para desempeñar actividades laborales, situación que incluso se corrobora i) con los mismos dichos del demandante, quien en el interrogatorio de parte manifestó que nunca estuvo incapacitado (CD f.º 173), y ii) con la información que suministró la EPS SOS en primera instancia, dando cuenta que “no se evidencian incapacidades radicadas entre las fechas 01 Febrero/2014 y 31 octubre/2014 por el empleador **INTERVALLE SAS** a nombre del usuario” (f.º 195). Tampoco se advierte restricción médica que active la protección reclamada, pues no se evidencia en ninguna de las consultas médicas aportadas, que la EPS hubiese emitido alguna con miras a ser atendida por el empleador o sugerencias o recomendaciones de reubicación laboral, situación que tampoco se insinúa en la demanda.

Si bien, el examen ocupacional de egreso realizado al extrabajador el 31 de octubre de 2014 (f.º 55 a 56 Vto.), deja de presente el Síndrome que padece el demandante -que en efecto y como lo señala el apoderado recurrente, no se registró ni en el examen de ingreso realizado en uno de los vínculos laborales -año 2012- ni de control periódico -febrero de 2014- (f.º 31

y 33)-, lo cierto es que esa valoración, no detalla una situación incapacitante como lo pretende hacer entender la censura, de hecho, no emite recomendaciones y precisa remisión a control por la ARL.

A lo anterior, se suma el hecho de que en los dictámenes emitidos por la Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez (f.º 58-62), con posterioridad a la terminación del vínculo laboral -29 de julio de 2015 y 17 de febrero de 2016, respectivamente, solo se determina el origen de la enfermedad como laboral.

Así las cosas, considera esta Colegiatura que no existió el nexo de causalidad entre la condición física del demandante y la decisión de la demandada, que imponga el reconocimiento del derecho fundamental a la estabilidad laboral pretendida, máxime cuando se evidencia que, la justificación para culminar el acuerdo contractual esta acorde a lo estipulado en el art. 46 del CST, y la demandada cumplió con el preaviso respectivo (f.º 13 y 16).

Ahora bien, no desconoce esta colegiatura que el empleador tuvo conocimiento de la situación de salud del demandante conforme a los documentos que le fueron remitidos por la EPS SOS el 30 de septiembre y el 27 de octubre de 2014, mediante los cuales le solicitaba información de la historia clínica ocupacional y del puesto del trabajo, además porque le concedía permiso para asistir a los controles médicos -conforme lo aceptó el representante legal de la empresa en el interrogatorio de parte que rindió-, sin embargo, esa circunstancia por sí sola no hace al demandante acreedor de la estabilidad laboral que pregona, pues es necesaria la acreditación de otros presupuestos fácticos para que se configure un acto discriminatorio que derive en una protección reforzada, situación que en el presente caso no aconteció, menos aún que las solicitudes de la EPS al empleador, se realizaron con posterioridad a la notificación de preaviso de terminación del contrato -2 de septiembre de 2014-.

De otro lado, y aunque la parte demandante aportó por fuera de la etapa procesal pertinente dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la ARL Liberty el 17 de noviembre de 2016, lo cierto es que,

allí se determinó una PCL de 23.3% con fecha de estructuración del 6 de septiembre de 2016, es decir, casi dos años después de finalizado el vínculo laboral con la demandada, calificación con la que, dicho sea de paso, el demandante informó en el interrogatorio de parte estuvo conforme.

Además, observa esta Corporación que del documento emitido en el mismo mes por la citada ARL mediante el cual reconoce la indemnización por incapacidad permanente parcial al demandante (f.º 151-152), emite las siguientes recomendaciones:

- 1. Puede realizar trabajos que impliquen actividad manual con aplicación de fuerza en cada mano hasta 2.5 a 3 Kg y hasta 7 Kg bimanual*
- 2. Puede realizar trabajos que impliquen movimiento de muñecas y manos con frecuencia de 12 a 15 veces por hora.*
- 3. Pausas activas cada hora de 5 minutos de duración.*
- 4. Las recomendaciones emitidas en este documento, tienen una vigencia de 6 meses.*

Corroborándose la aptitud del demandante para laborar, bajo las recomendaciones sugeridas, por lo que, tal dictamen no cambia los argumentos aquí expuestos.

Finalmente, resulta importante aclarar que, contrario a lo que pretendió ilustrar el demandante en el interrogatorio de parte que rindió, relativo a que se desempeñaba de manera exclusiva como soldador, de las historias clínicas por él aportadas dan cuenta, de que también desempeñaba diversas funciones, pues así quedó consignado: *“septiembre 2013 laboro (sic) en empresa de metalmecánica durante 16 días \* septiembre 2013 laboro (sic) como mensajero durante 1 año \*Nov 2011-agosto 2012 laboro (sic) con intervale. \* Enero 2011 en empresa de construcciones de aseo, ayudante práctico de metalmecánica, construcción de vigas, pulía, terminación de piezas (...) \* Marzo 2010 – Diciembre 2010 como soldador. Marzo 2008 – Noviembre 2009 como ayudante practico metalmecánica. Junio 2007 a febrero 2008 como soldador en metalmecánica”* (f.º 19).

Igual situación acontece con la manifestación que realizó respecto de que después del vínculo laboral con la demandada, no volvió a ser

contratado por ninguna empresa, y que en ocasiones ha celebrado contrato como independiente, pues ciertamente lo que informó ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez es que llevaba 8 meses laborando con la empresa Ingemac en el oficio de ayudante de banco (f.º60), lo que indica que no transcurrió mucho tiempo después que se dio la terminación del contrato con la demandada, y deja en entredicho las manifestaciones realizadas por el actor en este proceso.

Precisado lo anterior, reitera la Sala que para la época en que se terminó el contrato, el demandante no se encontraba incapacitado, ni con restricción o recomendación médica vigente, por lo menos esa situación no se demostró en el plenario, de ahí que, no existe prueba con la entidad suficiente como para sustentar los supuestos fácticos narrados en la demanda, lo cual de manera indefectible conlleva a que se confirme la decisión adoptada por la juez.

Por las razones expuestas se confirmará la sentencia de primera instancia y se condenará en costas a la parte demandante. Se incluirá como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$100.000 a cargo de la parte demandante en favor de la pasiva.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia No. 188 de fecha 26 de septiembre de 2018, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO. COSTAS en esta instancia en favor de la demandada, se ordena incluir como agencias en derecho la suma de \$100.000.

TERCERO. DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



**CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ**  
Magistrada



**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**  
Magistrada



**JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA**  
Magistrado