



## **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

Medellín, veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

Demandante: MARÍA PATRICIA ROMERO  
Demandada: TELMEX COLOMBIA S.A.  
Radicado: 05266 31 05 001 2018 00452  
Sentencia: S-322

## **SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en éste acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a resolver los recursos de APELACIÓN presentados por ambas partes en contra de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado el 7 de septiembre de 2021.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

## **PRETENSIONES**

MARÍA PATRICIA ROMERO llamó a juicio a TELMEX COLOMBIA S.A., pretendiendo que sea CONDENADA al pago de (i) la indemnización por despido sin justa causa del artículo 64 del CST; (ii) la indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo correspondiente a 180 días de salario, conforme a la Ley 371 de 1997; y (iii) la indemnización moratoria del artículo 65 del CST. Indexación y costas.

## HECHOS

Expone como fundamento de sus peticiones, en lo que se corresponde con las pretensiones, que ingresó a laborar con la demandada el 25 de noviembre de 2004, mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de Asesora de Cartera; luego pasó a ocupar el cargo de Atención al Usuario y posteriormente se desempeñó como Asesora de Servicios desde el año 2010. Indica que el último salario devengado fue de \$1.050.000 más comisiones por cumplimiento de metas (Relaciona, en el hecho 3º, *"los últimos 6 salarios"*). Sostiene que el 1º de junio de 2018 fue citada a diligencia de descargos por las inconformidades manifestadas por dos clientes de la Compañía en cuanto a la atención recibida, descargos que presentó el 7 de junio de ese año, pero constatando que la citación era por situaciones que no estaban evidenciadas de manera suficiente, pues las quejas de los clientes no constaban por escrito, ni existían otros medios probatorios. El 19 de junio de 2018 fue despedida invocando la empresa justa causa, no obstante, se observa que las supuestas manifestaciones hechas por la entidad en la diligencia de descargos no obedecen a exposiciones completas sino a manifestaciones aisladas, sacadas de contexto.

Señala, de otro lado, que tenía el estado de pre pensionada pues contaba con 54 años de edad, y adicionalmente, padece del siguiente cuadro médico: *"ESPONDILOSIS Y OSTEOCONDRIOSIS, PROTUSION DISCAL SUBARTICULAR DERECHA EN L4, L5 QUE GENERA COMPRESIÓN EN LA RAÍZ L5 DERECHA, DISMINUCIÓN EN LA AMPLITUD DE LOS RECESOS LATERALES EN L4, L5 DE ORIGEN MULTIFACTORAL CON CONTACTO DE LAS RAICES L5; REEMPLAZO GRASO DE LA MUSCULATURA PARAESPINAL"*. Que, once días antes del despido, le fueron ordenadas 15 sesiones de terapia física; finalmente, aduce que en el proceso disciplinario ocurrieron toda clase de violaciones a derechos fundamentales, entre ellos al debido proceso.

## **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Al contestar, la empresa se opone a las pretensiones de la demandante, tanto declarativas como condenatorias, pues ésta jamás ha estado amparada por fuero de estabilidad laboral reforzada, además, el contrato finalizó por justa causa pues no cumplió a cabalidad con las funciones para las cuales fue contratada. Se opone igualmente a la indemnización moratoria ya que esta no procede en el caso del despido que se reclama, sino solo para salarios y prestaciones. En cuanto a los hechos, dice que la demandante inicialmente celebró contrato con la sociedad Cable Pacífico S.A., pero admite que estuvo vinculada con la demandada desde el 25 de noviembre de 2004, y que su último cargo fue el de Asesor de Servicio al Cliente. Niega el valor de los salarios aducidos en el hecho 3º y se atiene a los soportes de nómina; admite que fue citada a descargos el 1º de junio de 2018 pero advierte que el hecho está narrado de forma parcial y descontextualizada; sostiene que se le dio por terminado el contrato de trabajo con justa causa por no cumplir a cabalidad las funciones para las cuales fue contratada. Destaca la confesión de la demandante en las preguntas 2, 3 y 4 de la diligencia de descargos. De otro lado, afirma que TELMEX no fue informada de una pérdida de capacidad laboral o condición de limitación física de la demandante. Que, además, a esta le fue respetado el derecho de defensa.

Propuso, como excepciones de mérito, las que denominó inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, falta de título y causa en la demandante, buena fe, pago, prescripción y compensación.

## **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia proferida el 7 de septiembre de 2021, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado CONDENÓ a TELMEX COLOMBIA S.A. a pagarle a la demandante la suma de \$9.904.888 a

título de indemnización por despido injusto, más la indexación y las costas, cuyas agencias en derecho tasó en la suma de \$1.485733. ABSOLVIÓ de la indemnización moratoria.

### **DE LOS RECURSOS DE APELACIÓN.**

Inconformes con la anterior decisión recurrieron en apelación los apoderados de ambas partes, así: La DEMANDANTE, en contra de la decisión de no imponer la sanción moratoria. A lo largo del proceso se habló de la ausencia del debido proceso dentro de las diligencias disciplinarias que adelantó la sociedad en contra de la demandante; según sentencia de la Corte Suprema de Justicia 23512 de 2020, se evidencia mala fe por parte del empleador al determinar en un proceso viciado de nulidad por total carencia del debido proceso, la terminación de un contrato sin justa causa, lo cual tiene a la demandante en una situación de desventaja por tratarse de una persona que contaba al momento del despido con la edad para ser cobijada con la estabilidad laboral reforzada, ya que para ese momento tenía 54 años de edad. No existió prueba contundente de las faltas en el proceso disciplinario y no se le respetaron las garantías constitucionales; no se entiende cómo tales actuaciones no desencadenan en mala fe que claramente está probada; debe tenerse en cuenta la importancia de sancionar ejemplarmente la situación y la ausencia de rigurosidad en cuanto al proceso disciplinario, en el sentido de ordenar que se pague la indemnización moratoria del art. 65, porque no solo fue despedida si no que ella acudió a la segunda instancia a la que tenía derecho, haciéndole ver a su empleadora las graves falencias en las que había incurrido en el proceso disciplinario y aun así TELMEX decidió mantener su decisión, configurándose de esta manera una causal más para demostrar la mala fe.

La DEMANDADA, frente a la indemnización por despido sin justa causa. El juez calificó la falta que previamente se había calificado en el reglamento interno del trabajo y al cual se había sometido la

demandante a la firma del contrato con la compañía; la situación de las quejas es un asunto que es regulado por normas de orden público, por lo cual no es dable a las partes, ni siquiera al despacho, realizar una interpretación de lo que puede significar la palabra queja. No solo se está analizando el irrespeto, si se analiza dentro de los argumentos de la contestación, esto pasa a segundo plano, porque lo que se le indica a la demandante, consecuente con el numeral 2 del art. 62 del CST, es la grave indisciplina, pues, aquella no quiso atender el requerimiento del Sr. JOSÉ SERGIO SANTAMARÍA y luego el del Sr. ÁLVARO LEÓN URIBE, que son situaciones que llevan poco tiempo de haber sucedido, uno ocurrió el 15 de mayo y el otro el 23 de mayo, ambos de 2018.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN:**

Presentados por ambas partes: la apoderada judicial de la **demandante**, en síntesis, se circunscribe a la indemnización moratoria del art. 65 del C.S.T. Considera que yerra el a-quo al no determinar que TELMEX COLOMBIA S.A. actuó de mala fe y con total desconocimiento de la normatividad laboral al momento de terminar el contrato de trabajo. Del procedimiento pueden extractarse vacíos, falta de elementos probatorios y ausencia de valoración adecuada de lo expuesto por la investigada; la supuesta queja interpuesta por el cliente ÁLVARO LEÓN URIBE no se encontraba firmada, y en el caso del Sr. JOSÉ SERGIO SANTAMARÍA VELÁSQUEZ, ni siquiera se encuentra en el acervo probatorio. Invoca la sentencia SU-449 de 2020, de la C. Constitucional, pues la trabajadora no fue protegida en sus garantías procesales, no fue tenido en cuenta ninguno de sus argumentos al momento de sus descargos, no le fue respetado su derecho de acompañarse de dos compañeros de trabajo y no fue congruente la terminación del contrato de trabajo con las justas causas determinadas en el Reglamento Interno de Trabajo. Reglamento que contiene como prohibición en su artículo 46 la siguiente: "*Se prohíbe a los trabajadores:*

40. el maltrato de palabra o de obra a los clientes de la Empresa, **previa comprobación.**" (Negrilla fuera de texto). Invoca igualmente la sentencia de la Sala Laboral de la CSJ, SL4936 – 2021.

La **demandada**: respecto de la violación a las obligaciones por parte de la demandante. Es claro el incumplimiento a los deberes y obligaciones contractuales por su parte, en la medida que, el 15 y el 23 de mayo de 2018 no brindó una atención adecuada a los Sres. José Sergio Santa María Velásquez y Álvaro León Uribe Restrepo, toda vez que no aclaró las preguntas de los usuarios, generando con ello una inconformidad de su parte, al punto en que derivó en la presentación de Quejas en contra de la demandante ante sus superiores jerárquicos. Las conductas endilgadas fueron demostradas en el juicio, pero el Juez interpretó que los sucesos fueron la manifestación de una simple "inconformidad", con lo cual, desconoció el documento que fue aportado, referido al trámite de "Queja", establecida en el formato "Atender Clientes en CAV CLARO SOLUCIONES FIJAS", el cual precisa claramente dicho concepto como: "*Cualquier manifestación verbal o escrita de inconformidad del usuario asociada a la facturación, forma y condiciones en que se ha prestado o dejado de prestar los servicios, o de inconformidad con la calidad de atención al usuario*". Se acredita con el reporte remitido por la coordinadora María Carolina Rodríguez el 30 de mayo del 2018, (que) el día 23 de mayo del 2018, a la demandante le correspondió la atención del Sr. Álvaro León Restrepo Uribe, el cual se acercó al puesto del coordinador quejándose por la atención ya que no tuvo solución ni gestión a su requerimiento de pago, no abonado en su línea 3122252808. También dentro de su queja hizo referencia a una actitud grosera de la demandante. Así mismo, la demandante fue requerida por su jefe inmediato, quien le solicitó que atendiera al cliente para culminar el proceso y, esta se negó, lo que quedó demostrado en el proceso. Asimismo, el juzgador desconoció los chats entre la demandante y su coordinadora, destacando que en dicha conversación se puede ver el desacato a las instrucciones impartidas por un representante de la Compañía, al negarse a realizar un procedimiento

de cancelación a un cliente, dirigiendo el procedimiento a la línea de atención. En concordancia con lo anterior, en el contrato de trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo la demandante se comprometió a prestar una adecuada atención al cliente conforme a las instrucciones y procedimientos dictados por la Compañía.

Respecto del Recurso interpuesto por la demandante, dice que en el proceso quedó demostrado que a la demandante se le pagaron completa y oportunamente sus salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, lo cual es suficiente para demostrar la buena fe de la empresa.

### **C O N S I D E R A C I O N E S:**

Atendiendo al principio de la consonancia de que trata el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, la Sala ceñirá su estudio solo a las materias objeto de los recursos de apelación interpuestos por las partes.<sup>1</sup> Esto es, en su orden, se estudiará inicialmente la impugnación de la empresa referida a la imposición de la condena a título de indemnización por despido injusto; en el caso de mantenerse la condena, se evaluará si procede o no la indemnización moratoria solicitada por la parte actora.

#### **1.- Indemnización por despido injusto.**

El despido de la demandante se produjo el día 19 de junio de 2018, y la empresa fundó su decisión en los siguientes hechos:

---

<sup>1</sup> Respecto de tal principio ha señalado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia lo siguiente (Sentencia de julio 07 de 2009, radicación 32960): *“Para la Sala yerra el Tribunal al asumir competencia funcional completa de revisión de la totalidad del objeto del litigio, desbordando la que le corresponde según las reglas que gobiernan el recurso de apelación en la jurisdicción laboral, que son precisas en circunscribirla a las materias respecto de las cuales el apelante o los apelantes hayan manifestado inconformidad y cumplido con la carga procesal de fundamentar sus reparos”*

- Que el 15 de mayo de 2018, *“no brindó un servicio adecuado al usuario José Sergio Santamaría Velásquez, toda vez que no le aclaró ni solventó las preguntas del usuario, generando con ello la presentación de un PQR por parte de dicho usuario ante sus superiores jerárquicos”*
- Que el 23 de mayo de 2018, *“no brindó un servicio adecuado a un usuario el señor Álvaro León Restrepo Uribe, toda vez que Usted, no solo no solucionó ni gestionó los requerimientos del cliente, sino que además tuvo un trato irrespetuoso y poco adecuado con el mismo, generando con ello la presentación de un PQR por parte de dicho usuario”*
- Que *“desobedeció y no cumplió las órdenes impartidas por su superior jerárquico el día 23 de mayo de 2018, pues la Coordinadora María Carolina Rodríguez le solicitó atender en debida en forma (sic) a un cliente y Usted se negó a hacerlo”*

Desde el punto de vista jurídico, la empresa le enrostró a la demandante el incumplimiento de las obligaciones laborales *“... contenidas en los numerales 1° y 5° del artículo 58 y numerales 2° y 6° del Código Sustantivo del Trabajo (sic), en concordancia con los literales a) y g) del artículo 39, los numerales 1°, 5°, 13°, 19°, 26° y 34° del artículo 44, el numeral 36° del artículo 46 y literal d) del artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo.”*

Planteado así el conflicto jurídico, corresponde establecer si la empleadora cumple con la carga probatoria que le corresponde, esto es, si la falta imputada se presentó o no, y en caso de haberse dado, si la conducta se adecúa a las normas jurídicas invocadas como causales suficientes que soportarían la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Esto es, dicho de otra forma, antes de evaluar la tipicidad de la falta imputada como justa causa consagrada como tal en la ley o el Reglamento Interno de Trabajo según se indica en la carta de



despido, es menester determinar si la comisión de las faltas está demostrada.

Al respecto la Sala considera que, desde la misma imputación efectuada en la carta de despido, las presuntas faltas están concebidas de un modo etéreo y abstracto, pues a la demandante solo se le endilga no haber prestado un servicio adecuado a dos usuarios, que no les solucionó las inquietudes por ellos presentadas y que, frente a uno de ellos tuvo un trato irrespetuoso, dando lugar con ello a la presentación de un PQR (petición, queja o reclamo), pero sin que la empresa determinara con claridad cuáles fueron en concreto las falencias a fin de poderse establecer la magnitud de las faltas. Similar cosa ocurre con la atribución según la cual desobedeció las órdenes de la Coordinadora el día 23 de mayo (fecha en que se presentó la presunta segunda desatención a un cliente) cuando ésta le solicitó atenderlo en debida forma, a lo cual aquella se habría negado.

De la prueba testimonial se tiene que comparecieron a declarar las Sras. BERTHA MIRIAM SÁNCHEZ PALACIO y MARTA JULIED VELASCO ZAPATA y el Sr. GERMÁN HERRERA URIBE, las dos primeras Asesoras de Servicio al Cliente, éste último quien fuera Gerente Regional Antioquia-Chocó, y se pronunciaron solo de manera general en cuanto a las obligaciones de la demandante, el objetivo de darle solución al cliente al primer contacto, la presencia de asesores permanentes para solucionar las dudas cuando la encargada de la atención no puede hacerlo, y la posibilidad de que en determinados casos no se diera la solución al primer contacto, cuando, por ejemplo, por vacíos en los sistemas tecnológicos fuere necesario escalar el reclamo a terceras instancias lo que requeriría de un término adicional para la solución definitiva. Ninguno de ellos presencié los supuestos incidentes que generaron los PQR, la primera testigo se enteró porque la propia demandante la enteró de que algunos usuarios habían presentado algunas quejas por su servicio, sin más, en tanto los dos últimos ni siquiera se hallaban en la oficina donde ello ocurrió.

De resaltar, igualmente, se encuentra que la reclamación del Sr. José Sergio Santamaría Velásquez fue verbal, y no se conocen sus términos o circunstancias, pues ninguna prueba se allegó al respecto; en cuanto al quejoso Álvaro León Restrepo Uribe, se aportó una preforma con unas notas a mano alzada, SIN FIRMA de su presunto emisor, y donde simplemente dice: *"OBJETO DE LA PETICIÓN, QUEJA, RECLAMO O RECURSO: Mala atención: nombre funcionaria Patricia Romero y por no atendernos dijo que fuéramos a la platinum (sic). HECHOS EN QUE SE FUNDAMENTA LA PETICIÓN, QUEJA, RECLAMO O RECURSO: No dio la información precisa sobre lo que se le solicito (sic) e irrespeto a su propio jefe que le solicita atender mi reclamación"* (Sin firma, se reitera)

Al respecto, no obra ninguna otra prueba, y la Coordinadora MARÍA CAROLINA RODRÍGUEZ, aunque fuera relacionada como testigo de la parte accionada al contestar la demanda, no fue traída al proceso a rendir su versión de los hechos.

De otro lado, en la diligencia de descargos, que, en buena medida le sirve a la empresa de fundamento a su decisión, se destaca lo que tal parte califica como una confesión de la demandante al responder las preguntas 2, 3 y 4. Examinado el documento respectivo, encuentra la Sala que estas preguntas son irrelevantes para demostrar una justa causa de despido, puesto que lo que en ellas se indaga es:

*"2. Recibió la citación para presentarse a esta diligencia de descargos? RTA. Si por correo corporativo.*

*3. Recibió los anexos que se le aportaron con la citación para estos descargos? RTA. Si.*

*4. Con la citación se le remitieron tres quejas radicadas según relación inicial, sírvase manifestar si las recibió y corresponden con las que le enseñó en este momento? RTA. Si."*

Así mismo, se puede inferir que aquella fijó las siguientes posturas al absolver sus descargos:

- Señaló que sus funciones eran las de atender al usuario de manera personalizada, tanto de hogar como de móvil, en la posible solución del primer contacto.
- Se le inquirió (P/12, 13, 14, 15, 16) por la queja **verbal** que presentó el Sr. JOSÉ SERGIO SANTAMARÍA VELÁSQUEZ, y al respecto negó los hechos indicando que, por el contrario, *"... desde que llegó el cliente a mi puesto estaba indispuesto y enojado desde la orientación, le di atención, le expliqué lo de la factura, trate (sic) de que entendiera el saldo que tenía actualmente y por qué el cargue del valor, pero el usuario no aceptaba la explicación, estaba muy molesto. En medio de esa atención ocurrió que un compañero me preguntó algo y yo le respondí, un asunto relacionado con el trabajo de los fines de semana lo cual le respondía que sí sin desatender al usuario. Para finalizar la atención le pregunté al usuario si le podía colaborar en algo más y me solicitó que necesitaba hablar con la Coordinadora, ante lo cual lo direccioné, sin saber que tenía alguna inconformidad con mi atención, porque yo le di la explicación que necesitaba y sentí que a pesar de él no aceptar mi explicación, yo hice mi trabajo de explicarle claramente, y nunca hablé de la Coordinadora delante de él como me dicen, sé que por ética eso no se debe hacer"*
- Admite que no le está permitido **distraerse** con otras personas mientras tiene un turno de atención, pero expone que en esa ocasión no dejó de prestarle atención al cliente, pues, *... lo único que hice fue voltear y contéstale (sic) a un compañero un Si frente a algo que me pregunto (sic)"*
- Con respecto al Sr. ÁLVARO LEÓN RESTREPO URIBE, expuso que se trató de un cliente al que le aparecía un saldo con el que no estaba de acuerdo ya que había hecho el pago del mes anterior, que ella consultó qué debía hacer y le informó al usuario el procedimiento con indicación de que en 15 días se le daría respuesta; afirma que

el cliente no estuvo de acuerdo con ese término, cogió los documentos algo molesto y se fue para donde la Coordinadora quien, cuando ella ya había cerrado el turno anterior y se encontraba atendiendo al siguiente usuario, le ordenó que atendiera al Sr. RESTREPO URIBE; que le dijo entonces que pidiera un turno preferencial para que lo llamaran inmediatamente, entonces la Coordinadora se molestó, fue y le dio al cliente ella misma el ficho preferencial y le dijo a la asesora de orientación que lo atendiera. Añade que no pudo darle a dicho cliente una solución de *primer contacto* porque tenía que escalar el soporte de pago para que le aplicaran el pago a la línea, pues demás ella no tenía perfil para aplicar esos pagos; explica que, por hallarse en horario extendido, no había ningún consultor que pudiera aplicar el pago pues ello si tiene perfil para eso, y que así se lo explicó al cliente.

Del anterior recuento se concluye, que no hay prueba en este asunto de las faltas endilgadas a la demandante, ante lo cual no es dable entrar a analizar el punto de la adecuación de la supuesta infracción a las normas que rigen el punto. Se mantendrá por tanto la condena proferida en primera instancia por concepto de indemnización por despido injusto.

## **2.- Indemnización moratoria.**

En el numeral 6º del acápite de las pretensiones, la demandante, por medio de su vocera judicial, peticiona el pago de la indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del CST; en la sustentación del recurso de apelación, insiste en el reconocimiento de dicha sanción reiterando que lo hace con fundamento en el mismo artículo 65 ib.

Se confirmará también la decisión de primer grado en este aspecto (absolutoria), pues (i) la parte actora no advierte ni aclara nada acerca de la naturaleza jurídica de la entidad opositora. De las diferentes

piezas procesales, incluido el certificado de existencia y representación legal de la Cámara de Comercio, tampoco es factible deducir el carácter de tal sociedad. Se dice lo anterior, porque es de simple conocimiento que esta clase de indemnización por mora en el pago de las obligaciones patronales, cuando de empleadores particulares se trata, solo puede surgir por deudas de salarios o prestaciones sociales, no por indemnizaciones como la que se ha generado en este caso por razón del despido declarado injusto. Esta última situación se predica solo de empresas o entidades públicas según el Decreto 797 de 1949, y, se repite, en este proceso se desconoce la naturaleza jurídica de la entidad. Por el contrario, la propia parte actora invoca como fuente de esta pretensión, una norma que como el artículo 65 del CST, regula las relaciones entre trabajadores y empleadores particulares. (ii) Aun haciendo abstracción del anterior planteamiento, de suyo suficiente para denegar la petición, tampoco se otea mala fe en la actuación de la entidad, ni hay reproche alguno en el procedimiento investigativo que antecedió a la decisión donde, por el contrario, se le brindaron garantías de defensa a la accionante. En cualquier caso, el hecho de que en la citación a descargos no se tuvieran evidencias de las faltas, que es uno de los argumentos de la demandante, no hace irregular el procedimiento ni comporta una actuación de mala fe.

Con fundamento en las anteriores consideraciones, se CONFIRMARÁ la sentencia de primera instancia

Sin costas en esta instancia.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado el día 7 de septiembre de 2021.

Sin costas, como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

Firmado Por:

John Jairo Acosta Perez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: **f143c91e2fa542d8d2cfba1cefa702aace45db5c2054596dd40971ce68f4bf55**

Documento generado en 23/11/2022 02:01:48 PM

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