



SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, nueve (09) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

Demandante: MARÍA PIEDAD GONZÁLEZ MADRID
Demandado: METROPARQUES E.I.C.E
Radicado: 05001 31 05 017 2021 00237 01
Sentencia: S-022

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 el recurso de apelación presentado por la parte demandante, en contra de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín el día 27 octubre 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 PIEDAD GONZÁLEZ MADRID demandó a METROPARQUES E.I.C.E, de manera **principal**, para que se ordene el reintegro al cargo que desempeñaba de Analista de Presupuesto, o, de manera **subsidiaria**, se condene a pagar la indemnización por despido

injustificado por valor de \$79'432.507, suma debidamente indexada y sus respectivos intereses moratorios, además de las costas del proceso.

LOS HECHOS:

Expone como fundamento de sus peticiones, que ingresó a laborar en la empresa METROPARQUES E.I.C.E el 31 de mayo del 2006 en el área de Contabilidad y Presupuesto, con contrato de trabajo a término fijo. Que el 20 de febrero de 2019 deciden agregar OTRO SÍ al contrato, mediante el cual se reclasificó el cargo de Analista de Presupuesto, Nivel Técnico, Grado 02, por el cargo de Auxiliar Administrativo, Nivel Administrativo Grado 01; que el día 16 de enero de 2020 de la oficina de Talento Humano de la empresa le envían comunicado en el que le notifican el cambio de duración del contrato de trabajo a término fijo por término indefinido. Afirma que con el cambio en cuestión, simultáneamente la empresa, de manera unilateral, comenzó a gestionar con COLPENSIONES la respectiva pensión de vejez; que al darse cuenta de lo pretendido por la empresa de pensionarla sin su consentimiento, se dirige a COLPENSIONES el día 01 de julio del año 2020, y radica una carta informándole que su voluntad no era pensionarse aún pues se acogía a la Ley 1821 de 2016, igualmente informó que no tenía conocimiento de la solicitud que les fue presentada.

Que el 27 de julio de 2020, COLPENSIONES le informa a METROPARQUES del reconocimiento de la pensión de vejez, cuyo ingreso a nómina de pensionados quedaba suspendido hasta tanto acredite el retiro del servicio; que el 28 de julio de 2020 aún sin tener conocimiento de lo que había decidido COLPENSIONES, radica una carta dirigida al Gerente de METROPARQUES donde le informa su intención de seguir trabajando y que su interés no es pensionarse todavía. Que el 6 de agosto de 2020 el gerente de la empresa emite resolución N° 2020500191 en la que da por terminado el contrato de

trabajo suscrito con METROPARQUES a partir del 31 de octubre de 2020, el 26 de agosto el Gerente General emite nueva resolución por la cual revoca la anterior, el 27 de noviembre se le envía una comunicación notificándole la terminación del contrato a término indefinido por expiración del plazo presuntivo – literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, a partir del 30 de noviembre de 2020. Que solo hasta el 28 de diciembre de 2020 le fue informado el reconocimiento de la pensión de vejez por parte de COLPENSIONES; finalmente, el 24 de enero de 2021 envió derecho de petición al gerente de la empresa demandada solicitando su reintegro a lo que el gerente se negó.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

METROPARQUES E.I.C.E contestó la demanda aclarando que la fecha en que la trabajadora inició labores con la empresa no es el 31 de mayo de 2006 sino del 1 de junio del año 2006; que la solicitud de la pensión de vejez de la actora adelantada por METROPARQUES se hizo con fundamento en el parágrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003 y los trámites fueron iniciados el día 6 de junio de 2020 con la radicación ante Colpensiones de la solicitud de pensión de vejez; que la terminación del contrato de trabajo se dio por uno de los modos de terminación legal, previsto en el artículo 47 literal a del Decreto 2127 de 1945, expiración del plazo pactado o presuntivo y en consecuencia no procede el pago de la indemnización, en tanto el vínculo contractual de la trabajadora oficial fue terminado de forma legal. Finalmente, advierte que la liquidación fue realizada de forma correcta, teniendo en cuenta los conceptos de orden legal y convencional, según su calidad de trabajadora oficial.

Respecto al reintegro, existe norma expresa que señala que si la persona retirada disfruta de su derecho a pensión de jubilación no podrá ser reintegrada al servicio, y la demandante ya se encuentra disfrutando de una pensión de vejez reconocida por Colpensiones, la

cual se hizo efectiva a partir del día 2 de diciembre de 2020, por lo tanto, se configura la prohibición del artículo 128 de la Constitución Política y lo dispuesto en el artículo 29 del Decreto 2400 de 1968.

Se opuso además a las pretensiones de la demanda y como excepciones propone la de prescripción, terminación del contrato por la expiración del plazo presuntivo, inexistencia de despido sin justa causa, pago total de la obligación e improcedencia de pago de la indemnización convencional.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Mediante sentencia del 27 de octubre de 2021, el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín ABSOLVIÓ a METROPARQUES E.I.C.E, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, absteniéndose de imponer costas.

DEL RECURSO DE APELACIÓN:

Inconforme con la decisión, el apoderado de la demandante presentó recurso de apelación argumentando que el despacho mal interpretó el contrato de trabajo en el sentido que se dice que inició el 1 de junio de 2006, pero si se revisa el término del contrato no va más allá de 4 meses, o sea que no podría modificarse porque es voluntad de las partes y si se tiene un contrato a término fijo por 4 meses, se prorrogará de manera indefinida por 4 meses, siendo así, no se puede decir que vence el 30 de noviembre, porque se estaría modificando una cláusula y cambiando un acuerdo de partes, cosa que no es permitida por interpretación ni por ley, pues el contrato se tiene que respetar.

Agrega que la cláusula 8ª convencional es oscura e inexistente porque no tiene ningún valor en cuanto al cambio del término del contrato de fijo a indefinido, y del término presuntivo no se reguló de 6 en 6

meses, tendría que respetarse el término inicial y para ello, dentro de las pruebas, existe la resolución de gerencia de febrero 20 de 2019 donde reclasifica el grado de auxiliar administrativa y en su parte final se dice, en el artículo 3º, desconocido por el despacho, que todas las cláusulas del contrato principal no serán modificadas por el acuerdo y permanecerán vigentes, es decir, ese término inicial de 4 meses hay que respetarlo, sin que se pueda decir que son 6 meses.

Si se tiene en cuenta la función pública, el artículo 2º de la Ley 1821 de 2016 no modifica la legislación sobre el acceso a la pensión de jubilación y establece que quienes se acojan a la opción voluntaria de permanecer en el cargo, no les será aplicable lo establecido en el párrafo 3º del artículo 9º de la Ley 797 de 2003, es decir, lo que no modificó fue la justa causa, porque la demandante informó su voluntad de seguir laborando hasta la edad de retiro forzoso, eso había que respetarlo.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término del traslado para alegar concedido a las partes, la demandante hizo uso de su oportunidad para advertir que el Juez de primera instancia se aparta de la Ley y no tienen en cuenta sus derechos consagrados en la Ley 1821 del año 2016, que le otorgaron a todos los funcionarios públicos a continuar en el cargo hasta cumplir la edad de retiro forzoso, esto es 70 años, y con su fallo desconoce los principios y derechos fundamentales, cuando de forma arbitraria y subjetiva actuó en franca y absoluta desconexión con la voluntad del ordenamiento jurídico. Solicita se revoque el fallo de primera instancia y acoja favorablemente las pretensiones de la demanda.

METROPARQUES también hizo uso de su oportunidad solicitando se ratifique en su integridad la sentencia de primera instancia, teniendo en cuenta que la demandante ostenta la calidad de pensionada y no procede el reintegro por presentarse la prohibición constitucional de

percibir doble asignación de acuerdo al artículo 128 de la Constitución Política y el artículo 29 del Decreto 2400 de 1968; así mismo, la terminación de la relación laboral se dio por uno de los modos de terminación legal previsto en el artículo 47 literal A del Decreto 2127 de 1945, expiración del plazo pactado o presuntivo y la liquidación fue realizada de forma correcta, de acuerdo a los conceptos de orden legal y convencional. Finalmente, advierte que la indemnización que pretende, por expresa disposición legal en los artículos 3 y 4 del Código Sustantivo del Trabajo, no son aplicables a los trabajadores oficiales, por estar dentro de un régimen especial.

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

Entre los hechos relevantes para la decisión, se tienen los siguientes:

1. La demandante tuvo la calidad de trabajadora oficial de la empresa;
2. Celebraron contrato de trabajo a término fijo de cuatro (4) meses, contados a partir del 1º de junio de 2006;
3. Mediante comunicación del 16 de enero de 2020 (Pag. 25 del archivo "01primerainstancia") la entidad le notifica a la trabajadora que, con fundamento en el artículo 2.2.30.3.5 del Decreto 1083 de 2015, se incorpora el artículo 8º de la Convención Colectiva de Trabajo en punto a que se sustituía el término de duración del contrato, al pasar de término fijo a término indefinido;
4. La empleadora inició el trámite de reconocimiento de la pensión de vejez de la actora ante COLPENSIONES, la cual le fue otorgada mediante Resolución SUB 160037 del 27 de julio de 2020. Con base en esto, METROPARQUES le comunica la terminación del contrato de trabajo, según

Resolución 2020500191 del 6 de agosto de 2020 (Págs. 46 y s.s. ib.)

5. Con fecha 28 de julio de 2020, la demandante dirigió una comunicación a su empleador donde le manifiesta que su voluntad no es pensionarse todavía, y que se acoge a la Ley 1821 de 2016, por medio de la cual se modificó la edad máxima de retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas. Si bien, tal misiva no contiene firma de su emisor ni recibido de su destinatario (pág. 44 ib.) el acto como tal fue confesado por la demandada al replicar el hecho 9º del libelo inicializador.
6. Posteriormente, a través de la Resolución 2020500200 del 26 de agosto de 2020 (pág. 54 ib.) la entidad revoca la resolución anterior, por medio de la cual había dado por terminado el contrato de trabajo con la actora;
7. Por último, mediante carta del 27 de noviembre de 2020, METROPARQUES le notifica a la trabajadora su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a partir del 30 de noviembre de ese año, por expiración del plazo presuntivo. (pág. 57. Ib.)

Como sea que la jueza de primer grado entendió (i) que con la revocatoria de la resolución por medio de la cual se daba por terminado el contrato de trabajo por reconocimiento de la pensión de vejez (Art. 9º, par. 3º de la Ley 797 de 2003) se hacía *irrelevante* el análisis del caso a la luz de la Ley 1821 de 2016 sobre edad de retiro forzoso en el sector público; (ii) que el cambio de la modalidad de duración del contrato de término fijo a indefinido era ineficaz según criterio jurisprudencial, y (iii) que el término que debía admitirse era el presuntivo de 6 en 6 meses, el recurrente centra su argumento en que la a quo no podía variar el término que contractualmente había sido acordado por las partes, es decir, de 4 meses, prorrogables por

otro tanto, e insiste en que el despido fue ilegal y por ende se configura el derecho al reintegro, pues la actora manifestó voluntariamente acogerse a dicha Ley 1821/16, o subsidiariamente la indemnización por despido.

Los temas que se dilucidarán son: (i) la duración del contrato de trabajo; y (ii) los efectos de su terminación, en la forma vista, y la aplicación de la Ley 1821 de 2016.

(i) De la duración del contrato de trabajo.

En primer lugar, por tratarse de una trabajadora oficial, son aplicables al caso la ley 6ª de 1945 y su Decreto Reglamentario 2127 del mismo año, el D.U.R. 1083 de 2015 (entre otros); el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo siempre que reúna los requisitos del artículo 469 del CST.

En este orden y para mayor claridad, se transcriben a continuación las normas del Decreto 1083/16 que gobiernan el presente caso:

“ARTÍCULO [2.2.30.6.1](#) *Duración del contrato. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.*

ARTÍCULO [2.2.30.6.2](#) *Contrato por tiempo determinado. El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de dos (2) años, aunque sí es renovable indefinidamente.*

ARTÍCULO [2.2.30.6.4](#) *Contrato indefinido. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de*

aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.” (Negrillas propias).

ARTÍCULO 2.2.30.6.7 *Prórroga del contrato. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses.” (Negrillas propias)*

Para la Sala, las disposiciones que regulan el plazo presuntivo son supletorias, es decir, que el término de seis meses opera en los casos en que el contrato se celebra por tiempo indefinido, o cuando no se fija término alguno. Por ende, cuando se estipula entre las partes un término concreto, a él debe estarse, con la sola limitación de que no exceda de dos (2) años. Lo ocurrido en este caso es que las partes fijaron desde el comienzo un término de cuatro (4) meses, lo que se traduce en que el contrato se prorrogó de manera indefinida de 4 en 4, y en esto, entonces, tiene razón el recurrente¹.

Ahora, lo dicho debe entenderse como resultado de la ineficacia del artículo 8º de la Convención Colectiva de Trabajo, por dos razones básicas: en primer lugar, porque ninguna de las coipas que sendas partes aportaron al plenario, cuentan con la necesaria constancia de depósito ante la Oficina del Trabajo, según puede revisarse en la

¹ “**SEGUNDA. Término:** el presente contrato se celebra a término Fijo por un periodo de CUATRO MESES, contados a partir del primero (01) de Junio de 2006 hasta el primero (01) de Octubre de 2006 de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del Decreto Reglamentario 2127/45”

documental de páginas 80 y siguientes del archivo "01DemandaUnificada.pdf" y 60 y siguientes del archivo "anexosContestación.pdf". Luego, tratándose de una prueba *ad solemnitatem*, no puede acogerse en la forma aportada, por desconocimiento de artículo 469 del CST. De otro lado, porque la carta enviada la demandante en tal sentido, en la que la empresa le comunica que su contrato varaba de término fijo a término indefinido, sin más, no es vinculante para esos efectos, pues, según lo entendió acertadamente la a quo en aplicación de la jurisprudencia laboral, para que tal decisión surta efectos jurídicos se requería de una alusión expresa, rotunda y sin equívoco de ninguna clase en cuanto que la voluntad era prescindir del plazo fijo pactado. A este respecto señaló la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia lo siguiente: (Sentencia SL2717-2018, Radicación n.º 55961 del 11 de julio de 2018)

*"También ha definido la Corte que cuando las partes a través de la negociación individual o colectiva de las condiciones de trabajo, consientan en apartarse de la figura del plazo presuntivo, tienen que elaborar cláusulas convencionales o contractuales **expresas, que no dejen duda de que su intención es la de excluir los periodos de seis meses, así como de eliminar la terminación del contrato de trabajo por el vencimiento del plazo presuntivo** y sancionar al empleador por la terminación unilateral del contrato de trabajo. (Negrillas propias)*

*En consonancia con lo dicho, no basta con que en el contrato de trabajo se estipule el «término indefinido», para que se entienda excluido el plazo presuntivo, **sino que se requieren cláusulas que eliminen rotundamente la potestad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, por expiración del plazo presuntivo.** Así lo ha dicho esta Corporación en sentencias como la CSJ SL, 30 sep. 2008, rad. 32558 y CSJ SL 12 de feb. 2014, rad. 39773 en las que razonó al respecto: (Negrillas propias)*

*(...) Entonces, cuando las partes así lo han convenido, es más que razonable entender, como lo hizo el juez de apelación, que **el mencionado acuerdo debe dimanar con total y absoluta nitidez, de manifiesto, que aflore la voluntad inequívoca de los contratantes de inaplicar la presunción en comento, todo en oposición de la***

celebración de pactos ambiguos o con vaguedades, no solamente en aras de preservar la seguridad jurídica de los protagonistas sociales, sino también, porque es insoslayable que los contratos de trabajo corresponden ejecutarse a la luz de los principios, entre otros, de transparencia y buena fe. Más aún cuando la norma no exige prueba solemne para llevar a cabo tal consenso. (Negrillas propias)

Así las cosas, el Tribunal no incurrió en el yerro jurídico que los recurrentes le achacan al concluir que “como presunción legal que es, resulta posible que las partes de común acuerdo fijen que el contrato tendrá la verdadera connotación de indefinido, esto es, sin solución de continuidad, lo que se puede hacer bien el mismo texto del contrato o a través de la convención colectiva. **Claro que también, para la validez de dicha supresión de la normativa legal, debe realizarse una estipulación expresa, es decir, que la misma debe constar clara y expresamente en una cláusula contractual o en una norma de la convención**”, puesto que, según el Diccionario de la Lengua Española, “expreso” significa patente, fijar o determinar de manera precisa algo, y “claro”, fácil de comprender, que se distingue bien, y para el Tribunal dichas expresiones deben reflejarse en cláusulas o estipulaciones contractuales, que, estima la Corte, pueden ser verbales o escritas; términos aquellos que difieren de la expresión “literalidad” que los recurrentes creen, de manera equivocada, que el Tribunal asimiló.” (Negrillas propias)

En consecuencia, el contrato en este caso, ha de entenderse celebrado por periodo de 4 meses, prorrogables por el mismo término indefinidamente.

(ii) De los efectos de la terminación el contrato en este caso a la luz de la Ley 1821 de 2016

La Ley 1821 de 2016 es del siguiente tenor, en lo que interesa a este asunto:

ARTÍCULO 1º. La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo

que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia.

Lo aquí dispuesto no se aplicará a los funcionarios de elección popular ni a los mencionados en el artículo 1° del Decreto-ley 3074 de 1968.

ARTÍCULO 2°. *La presente ley no modifica la legislación sobre el acceso al derecho a la pensión de jubilación, Quienes, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, accedan o se encuentren en ejercicio de funciones públicas podrán permanecer voluntariamente en los mismos, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan completado los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. A las personas que se acojan a la opción voluntaria de permanecer en el cargo, en los términos de la presente ley, no les será aplicable lo dispuesto en el parágrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003.*

ARTÍCULO 3°. *Esta ley no modifica el régimen de acceso a ningún cargo público, ni el de permanencia y retiro de los mismos, salvo en la edad máxima de retiro forzoso aquí fijada. Tampoco modifica las condiciones, requisitos, circunstancias y demás situaciones establecidas en el régimen general y los regímenes especiales que regulan el acceso al derecho a la pensión de jubilación.*

La ley establece un parámetro etario de retiro del servicio de aquellas personas que desempeñan funciones públicas, entre los que están comprendidos tanto los empleados públicos como los trabajadores oficiales. Pero solo establece una restricción concernida a la inaplicación del parágrafo 3° del artículo 9° de la Ley 797 de 2003, que consagra como justa causa de despido o de terminación de la relación legal y reglamentaria, el cumplimiento de los requisitos necesarios para tener derecho a la pensión. En los demás aspectos objeto de regulación normativa, especialmente en cuanto al ingreso, permanencia o retiro del servicio, deja incólume la legislación vigente, tal como lo dispone el artículo 3° de la Ley 1821. De modo que, a juicio de esta Sala, la legislación sobre edad de retiro forzoso no desconoce las reglas relativas a los anteriores asuntos, ni deroga ni

autoriza la inaplicación, v. gr., de la terminación del contrato de trabajo del trabajador oficial por expiración del plazo fijo o presuntivo.

Esto es, habida cuenta que la vinculación de los trabajadores oficiales con la Administración Pública es contractual, lo que implica el respeto por las condiciones laborales que pacten las partes, es procedente la aplicación de las cláusulas fijadas en el contrato de trabajo, lo que incluye las formas de dar por terminado el nexo contractual.

Lo contrario podría dar lugar a situaciones extremas, como, por ejemplo, que un trabajador se vincule por contrato de trabajo como trabajador oficial en un cargo público con 20 años de edad, y desde ese momento manifieste voluntariamente su intención de permanecer en el empleo hasta la edad de retiro forzoso, sin que la administración pueda hacer uso del privilegio que le asiste de dar por terminado el vínculo por vencimiento del plazo pactado o presuntivo.

Así las cosas, la indemnización que en estos casos procede, corresponde al tiempo que hacía falta para cumplirse el término prorrogado, conforme al art. 2.2.30.6.15 del DUR 11083/15, en punto a que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.

Como en este caso no hay prueba explícita del monto del último salario devengado por la demandante, se extraerá de la liquidación que reposa en la pág. 65 del archivo 01. Concretamente, de la suma pagada por auxilio de cesantía correspondiente a la proporción de los once meses liquidados, por ser el concepto que más se aviene al promedio realmente devengado, se dispondrá, previa revocatoria del fallo de primer grado, el pago de la suma de \$9.004.477, valor que

deberá ser indexado desde el 1º de diciembre de 2020 hasta cuando se verifique el pago de la obligación.

Sin costas en esta instancia. En primera instancia estarán a cargo de la demandada.

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:

REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Medellín el día 27 de octubre de 2021, en cuanto absolvió de la indemnización por la terminación del contrato de trabajo, para en su lugar, **CONDENAR** a METROPARQUES E.I.C.E. a pagarle a la demandante **MARÍA PIEDAD GONZÁLEZ MADRID** la suma de \$9.004.477, indexada desde el 1º de diciembre de 2020 hasta cuando se verifique el pago de la obligación. En lo demás, se **CONFIRMA** la decisión.

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: **9105cd3560dbff7a34961437c8702dbde93152d9d7092717893237ebf76569c9**

Documento generado en 09/02/2023 02:29:02 PM

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