

Sala Cuarta de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL - **SENTENCIA**
RADICACIÓN: 05360 31 05 **001 2020 00097** 02
DEMANDANTE: BLANCA INÉS OSORIO SÁNCHEZ
DEMANDADO: JESÚS DAVID CASTAÑO HOYOS

Medellín, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por las Magistradas LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL, MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la sentencia proferida el 6 de Mayo de 2021, por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Itagüí-Antioquia.

I. ANTECEDENTES

Pretende la demandante que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido, el cual se desarrolló de manera continua y sucesiva entre el 20 de noviembre de 2011 y el 31 de diciembre de 2019, y terminó en forma unilateral y sin justa causa por parte del empleador.

Solicita en consecuencia, se condene al demandad al pago de: 1) el auxilio de cesantía causado en los años 2011 a 2018; 2) los intereses a las cesantías causados durante los mismos periodos anuales; 3) las primas de servicio causadas del 20 de noviembre de 2011 al 31 de diciembre de 2018; 4) las demás prestaciones sociales causadas al 31 de diciembre de 2019; 5) las indemnizaciones de que tratan los arts. 64 y 65 del CST, art. 99 de la Ley 50 de

1990 y art. 2.2.1.3.8 del decreto 1072 de 2015 y, 6) la indexación de las sumas adeudadas (págs. 9-12 arch. 1. C01).

Como fundamento de lo pretendido, señala la demandante que laboró al servicio del señor Jesús David Castaño Hoyos en el establecimiento de comercio de éste, dedicado a la compra y venta de verduras al por mayor y al detal, denominado «*Depósito El Socio*», donde ejercía las siguientes funciones: *«atender a los despachadores y cargadores, atender a proveedores y clientes, fijar precios, dar créditos, recibir dinero de las ventas, facturar, cuadrar caja e inventarios, contestar el teléfono, vender mercancía, manejar la disciplina, pagar trabajadores, realizar las consignaciones y otras inherentes al cargo»*.

Afirma que en el curso de la relación laboral percibió como salario mensual en el año 2011 la suma de \$1.200.000, en el 2012 \$1.200.000, en el 2013 \$1.300.000, en el 2014 \$1.400.000, en el 2015 \$2.000.000, en el 2016 \$2.100.000, en el 2017 un salario que osciló entre \$2.600.000 y \$3.200.000, en los años 2018 y 2019 la suma de \$2.400.000; que el 31 de diciembre de 2019, su empleador le comunicó de manera verbal la decisión de finalizar el contrato de trabajo a partir de la fecha, sin invocar justa causa para ello; que el 2 de enero de 2020, ella le solicitó al demandado por escrito, que le informara cuáles eran las razones de su despido; que ese mismo día recibió del demandado, una carta fechada el 31 de diciembre de 2019 donde se le informa que su contrato verbal de trabajo le sería terminado el día 31 de enero de 2020; y que, el 18 de enero de ese año, recibió una nueva carta de su empleador, en la que le expresó:

«Primero: usted no ostenta la calidad de desempleada de nuestra empresa ya que tiene contrato verbal vigente.

Segundo: le manifiesto que usted ha incurrido en abandono de puesto ya que lleva 18 días sin presentarse a laborar y no ha justificado su inasistencia. Lo que implica una violación grave a sus obligaciones y por consiguiente una justa causa para dar por terminar el contrato de trabajo según lo dispuesto en el numeral 6 del decreto 2351 de 1965.

Tercero: a usted le fue reconocida la pensión de jubilación estando al servicio de la empresa, lo que es una justa causa para terminar el contrato de trabajo según lo dispuesto en el numeral 14 del decreto 2351 de 1965.

Cuarto: usted no está en capacidad para responder a las nuevas exigencias legales, que le han sido impuesta a la empresa, como la facturación electrónica dispuesta recientemente por norma legal como exigencia inaplazable, que es radicalmente distinta a la facturación manual que usted conoce, lo que es una justa causa para terminar el contrato de trabajo según lo dispuesto en el numeral 13 del decreto 2351 de 1965»

Estima la parte actora, que ni la carta del 31 de diciembre de 2019, recibida el 2 de enero de 2020, ni la del 18 de enero de 2020 surten efecto con relación a la extinción del vínculo laboral, pues no determinan la fecha de terminación, ni

el motivo o causa que la sustenta; en tanto que, el contrato había fenecido ya, por disposición unilateral del empleador desde el día 31 de diciembre de 2019.

Manifiesta que al término del vínculo laboral, el 31 de enero de 2019, el accionado no le pagó lo correspondiente a la liquidación de prestaciones sociales definitivas, ni reconoció dichos conceptos durante la vigencia de la relación; que le fueron cancelados todos los salarios causados de manera puntual; que trabajó previamente para el accionado, en el periodo comprendido entre el 20 de agosto de 1993 y el 31 de agosto de 2010, desempeñando las mismas funciones del contrato posterior, lapso en el que siempre le pagó salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, de tal suerte que con dichos aportes ajustó las semanas para disfrutar la pensión de vejez; y que, precisamente la causa para la terminación de dicho vínculo el 31 de agosto de 2010, fue su renuncia por haber obtenido pensión de vejez.

II. TRÁMITE PROCESAL

Prevía subsanación, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí admitió la demanda de la referencia mediante auto del 19 de agosto de 2020, ordenando la notificación y traslado de la misma a la parte pasiva (arch. 7, C01), quien dio respuesta en término oportuno, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, tras indicar que si bien es cierta la existencia de vínculo contractual entre él y la demandante en el periodo comprendido entre el 20 de noviembre de 2011 y el 31 de diciembre de 2019, su naturaleza no era laboral, pues se trató de un contrato de prestación de servicios celebrado de manera verbal. Luego las sumas pagadas a la demandante no correspondían a salarios sino honorarios por servicios prestados y no había lugar al pago de las prestaciones sociales que se deprecian en la demanda, dada la certeza de la naturaleza civil del vínculo; y que, se puede advertir su buena fe, en el hecho de que cuando existió una verdadera relación laboral entre las partes, del 20 de agosto de 1993 al 31 de agosto de 2010, canceló de manera oportuna todas y cada una de las prestaciones sociales a las que tenía derecho la trabajadora, y efectuó los correspondientes aportes a la seguridad social, lo que permitió a la demandante cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez. Formuló como excepciones de mérito las que denominó inexistencia de relación de naturaleza laboral, buena fe, prescripción, inexistencia de despido injusto, e inexistencia de sanción moratoria (pág. 5 a 8, arch. 13, C01).

III.SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí Antioquia, en sentencia del 6 de mayo de 2021, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido ejecutado entre el 20 de noviembre de 2011 y el 31 de diciembre de 2019, el cual finalizó por despido injustificado por parte del empleador. Declaró parcialmente probada la excepción de prescripción frente a los derechos exigibles con anterioridad al 15 de julio de 2017. Condenó al demandado a reconocer y pagar a la demandante las siguientes sumas: Por auxilio de cesantías \$15.836.800; por intereses a las cesantías \$924.000, por sanción de no pago de intereses a las cesantías \$924.000; por primas de servicio \$6.250.000, por compensación del derecho a vacaciones del año 2019 \$1.200.000; por mora en la obligación de consignar cesantías \$74.570.00; por indemnización por despido injustificado \$13.781.600.

Así mismo, condenó al demandado a reconocer y pagar a la demandante la indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del CST, cuantificada hasta la fecha de la sentencia de primera instancia en la suma de \$39.280.000. Dispuso además que mientras persistiera la mora y máximo hasta el día 1 de enero de 2022 dicha indemnización se acrecentaría a razón de \$80.000 diarios y a partir del 2 de enero de 2022 de mantenerse impagas las prestaciones sociales objeto de condena, comenzarían a correr intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera.

Para los fines que interesan a la alzada, la juez de primer grado motivó su decisión de condenar al pago de las indemnizaciones moratorias, señalando que según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral, tales sanciones no son de aplicación automática, por lo que para su imposición se debe analizar la conducta del empleador a fin de establecer si en ella hay una ausencia de una adecuada dosis de probidad o pulcritud en contraposición con el obrar de buena fe, por lo que tal análisis no se limita a la presencia del dolo en la omisión o en la mora ni a las actitudes temerarias maliciosas o engañosas de parte del empleador sino que comprende también otros factores tales como la indiferencia por los derechos del trabajador, la apatía, la dejadez, el desinterés y la negligencia que muestra el empleador frente al asalariado al mantener al garete su derecho al pago de tales acreencias (SL2833-2017)

Indicó que la pasiva no consignó las cesantías de la trabajadora en un fondo ni canceló al término de la relación laboral las prestaciones sociales causadas, y que si bien ello por sí solo no da lugar a la imposición de las sanciones, en este asunto no existe un solo indicador de buena fe por parte del empleador; que quedó acreditada la actitud desinteresada del accionado frente a los derechos laborales de su trabajadora, *excusado en que el contrato se pactó de manera verbal y arguyendo un vínculo por prestación de servicios, pretendiendo evadir la aplicación de la ley laboral, no obstante a que como emana de las misivas que el mismo expidió, sabía y era consciente de que el vínculo que los unía era realmente un contrato de trabajo, por lo que no existe merito o justificación para advertir que su conducta pretendió cosa distinta que defraudar u atropellar los derechos de su trabajadora sino que contrario a ello su actuar permite extraer su mala fe lo que conlleva a imponer las sanciones aludidas.*

Ante el reconocimiento de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T. estimó la falladora de primer grado que la indexación solo era procedente respecto de las sumas objeto de condena por concepto de vacaciones compensadas e indemnización por despido injusto más no las relativas a prestaciones sociales. Para lo cual indicó que así lo establece la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

IV.RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandada argumentó que no se encuentra de acuerdo con la condena impuesta a título de sanción moratoria, toda vez que en el presente proceso no se demostró la mala fe de su representado y dicha sanción no se impone de manera automática.

V.TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante auto del 25 de abril de 2022 se admitió el recurso de apelación conforme a lo normado en el art. 82 del C.P.T. y SS; y, el 8 de septiembre de 2022, se corrió traslado común a las partes por el término de 5 días para presentar sus alegaciones.

Los apoderados de las partes presentaron alegaciones, la demandante solicitando que no fuera revocado el fallo; y, el demandado aseguró que la juez de instancia no valoró en conjunto toda la prueba recaudada, de allí que no

tuviera en cuenta que en el expediente se acreditó la existencia de relación laboral entre las partes, anterior a la que dio origen al proceso vigente entre el 20 de agosto de 1996 hasta el 1 de marzo de 2011 y durante la cual el demandado pagó de manera puntual y oportuna todas y cada una de las prestaciones sociales a las que tenía derecho la señora Blanca Inés Osorio Sánchez; que gracias a los aportes a la seguridad social que realizó como empleador, la demandante pudo pensionarse por vejez, ingresada en nómina de Colpensiones en abril de 2011; que con la contestación a la demanda allegó los soportes de pagos de prestaciones sociales y liquidaciones desde el año 2003 hasta el 1 de marzo de 2011, años en las que la demandante devengó un salario mínimo legal mensual vigente; que si no se pagaron prestaciones sociales a la señora Blanca Inés, fue porque creyó erróneamente que no le era posible celebrar un nuevo contrato de trabajo con ella, en razón a que estaba de pensionada por vejez, por tal motivo cuando la contrató, lo hizo bajo la convicción de que el contrato celebrado era de prestación de servicios y bajo ese entendimiento procedió a cancelar a la demandante por concepto de honorarios sumas muy superiores a las que le pagaba anteriormente a título de salarios, proceder demostrativo de que no actuó de mala fe, ni tenía la intención de menoscabar los derechos de la actora.

VI. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a desatar la alzada, y conforme a lo dispuesto en el art. 66A del CPTSS, el problema jurídico a resolver, consiste en determinar si la omisión por parte del empleador en el pago de las prestaciones sociales que fueron objeto de condena a favor de la trabajadora, así como en la obligación de consignar las cesantías en un fondo, estuvo precedida o no de mala fe, contrario sensu, si se acreditó la buena fe en la actuación del demandado, y en tal sentido, si hay lugar o no la imposición de las sanciones moratorias previstas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

En orden a resolver, precisa la Sala que en esta instancia no existe controversia respecto a la naturaleza jurídica del vínculo que ató a las partes, del 20 de noviembre de 2011 al 31 de diciembre de 2019, ni respecto de las condenas por concepto de prestaciones sociales y compensación de vacaciones, pues nada de ello fue objeto de discusión en la alzada.

Tal como lo puso de manifiesto la Juez de primera instancia, de acuerdo con línea jurisprudencial consolidada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, las sanciones moratorias centro de la controversia, no son de aplicación automática. Corresponde al Juez estudiar en cada caso, si la conducta omisiva del empleador frente al pago de las acreencias laborales que dan lugar a la sanción, estuvo o no asistida de buena fe (CSJ SL1939-2018, CSJ SL4252-2018).

A este propósito, es menester comenzar por delimitar el concepto de buena fe, principio que constituye un elemento normativo regulador de las distintas relaciones que surgen en el tráfico jurídico, cualquiera sea su naturaleza, sin que se trate de un mero criterio auxiliar; es un mandato constitucional que se erige en marco conductual exigible tanto a las autoridades públicas, como a los particulares en las interacciones o relaciones jurídicas que establezcan entre sí. Así pues, el artículo 83 de la Constitución Política, dispone que *las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe*. En palabras de la Corte Constitucional, dicho postulado establece un deber en cabeza de particulares y autoridades de *ajustar sus comportamientos a una conducta honesta, leal y conforme con las actuaciones que podrían esperarse de una “persona correcta (vir bonus)”* (sentencia C-1194 de 2008)

En la misma línea, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia había expresado ya en providencia del 21 de septiembre de 1982 con radicación 8650 *«la buena fe-lealtad es una noción de contenido ético específico que ha de ser tanto subjetivo como objetivo. “supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar, ni perjudicar, ni dañar: Más aún: implica la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas, ni abusos, ni desvirtuaciones”*»

Descendiendo al caso objeto de estudio, la controversia se limita a verificar si la conducta omisiva del empleador respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales objeto de condena, estuvo revestida de buena o de mala fe.

La *a quo* consideró que no era de recibo la justificación presentada por la parte pasiva de haber actuado bajo la creencia de que la vinculación de la demandante estaba regida por un contrato de prestación de servicios, por cuanto la prueba documental que reposa en el plenario a folios 45 y 47 del archivo PDF

No.1 del expediente digital, da cuenta de que el señor Jesús David Castaño Hoyos tenía plena conciencia de que el vínculo que lo unía con la parte actora era de carácter laboral, cuales son, la carta fechada el 31 de diciembre de 2019 suscrita por aquel y dirigida a Inés Osorio Sánchez, mediante la cual se le hace saber a ésta que *«su contrato verbal de trabajo le será terminado el 31 de enero de 2020 y no le será renovado, lo anterior está dispuesto en el código sustantivo del trabajo»*; así como comunicación del 18 de enero de 2020, donde el empleador le indica a la demandante que el contrato laboral que los une es susceptible de ser terminado de manera unilateral por el empleador con justa causa para ello, de conformidad con lo dispuesto en los numerales 6, 14 y 13 del Decreto 2351 de 1991.

En efecto, si se atiende solo al contenido de las comunicaciones fechadas el 31 de diciembre de 2019 y el 18 de enero de 2020, se impone colegir como lo hizo la juez de primera instancia, que el señor Jesús David Castaño Hoyos tenía conciencia de que el contrato verbal que lo vinculó con la señora Blanca Inés entre el 20 de noviembre de 2011 al 31 de diciembre de 2019 era laboral, y por tanto, la mora en el pago de las prestaciones sociales de la trabajadora sería injustificada. Sin embargo, considera esta Sala que tal y como lo acota el impugnante, el fallo de primer grado inobservó el mandato contenido en el artículo 176 del CGP, norma aplicable al procedimiento laboral por remisión expresa del artículo 145 del CPTSS, en relación con que le corresponde al juez apreciar las pruebas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

Al respecto, quedó plenamente acreditado en el plenario y es un hecho aceptado por las partes, que entre ellas existió un vínculo anterior al objeto de la Litis regido por un contrato de trabajo, vigente entre el 20 de agosto de 1993 y el 2 de marzo de 2011, durante el cual, el aquí demandado cumplió cabalmente como empleador con todas las obligaciones derivadas de dicho contrato, tales como: pagos de aportes a la seguridad social de la trabajadora, así como pago de salarios y prestaciones sociales de ley, en el que la trabajadora percibió como contraprestación por sus servicios un salario equivalente al mínimo legal mensual vigente para cada año; y que, el último salario devengado por la demandante en esa vinculación, fue la suma de \$535.600 (pág. 13 a 48, arch 13 C01) como se manifestó en el hecho 19 del libelo genitor.

Es de anotar que dicho contrato finalizó por renuncia de la trabajadora ante el reconocimiento de la pensión de vejez por parte del extinto Instituto de los Seguros Sociales (pág. 29 y 32, Archivo de demanda), para la que se tuvieron

en cuenta los aportes al sistema pensional efectuados por el demandado en favor de la trabajadora. Meses después, el 20 de noviembre de 2011, cuando las partes deciden restablecer el vínculo, el ingreso percibido por la demandante como retribución por los servicios prestados al demandado en el establecimiento de comercio de su propiedad “*Depósito El Socio*” es de poco más del doble del último salario devengado en el anterior contrato, pasando de \$536.500 en marzo de 2011 a \$1.200.000 en noviembre de 2011, adicionalmente a la demandante se le hicieron incrementos anuales a lo largo de la relación, de suerte que el ingreso mensual recibido siempre superó el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. Así para el año 2013 recibió mensualmente la suma de \$1.300.000; para el 2014 \$1400.000; para el 2015 \$2.000.000; para el 2016 \$2.100.000; para el 2017 un ingreso promedio de \$2.900.000; y, para los años 2018 y 2019, la suma de \$2.400.000.

En consideración de la Sala, tal circunstancia ofrece credibilidad a lo manifestado por la parte pasiva en el sentido de que su intención nunca fue desconocer derechos laborales de la trabajadora, sino que actuó bajo la convicción de que no le era lícito celebrar un nuevo contrato laboral con ésta, dada su condición de pensionada y por eso decidió vincularla mediante contrato de prestación de servicios y compensar en dinero a la trabajadora vía honorarios la carga prestacional dejada de asumir.

Así pues que, de acuerdo con las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia, para la Sala no resulta razonable asumir que la intención del señor Jesús David Castaño era perjudicar decididamente a la demandante desconociendo sus derechos laborales, cuando entre uno y otro contrato aumentó de tal modo el ingreso recibido por la demandante, que le resultó más oneroso al empleador realizar dicho incremento a sí la hubiese contratado bajo los mismo términos en que se desarrolló el vínculo entre agosto de 1993 a marzo de 2011.

Y es que, no resulta diáfano ni irrefutable considerar que el empleador demandado a sabiendas de que se exponía a los riesgos que finalmente se materializaron en las condenas emitidas, eligiera conscientemente infringir la ley cuando dicha infracción ni siquiera le reportaba algún beneficio aparente, por el contrario y como se dijo anteriormente, desde el punto de vista económico le era similar, si no es que más provechoso, continuar pagándole a la trabajadora un

salario equivalente al mínimo legal, con las prestaciones sociales y demás acreencias que dieron lugar al presente proceso.

De allí que la Sala no encuentre probada la mala fe del empleador en la mora registrada frente al pago de prestaciones sociales a la finalización de la relación laboral y en el incumplimiento en el deber de consignar en un fondo de las cesantías causadas cada año, y por el contrario, aparece acreditada la buena fe con la que actuó el demandado en la ejecución de los vínculos contractuales que sostuvo con la parte actora.

En consecuencia, se revocarán las condenas proferidas por concepto de sanción por falta de consignación de las cesantías en un fondo y por falta de pago de las prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, para en su lugar absolver al demandado de dichas pretensiones.

Ahora bien, al revocarse la condena correspondiente a la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST, se hace necesario efectuar un pronunciamiento sobre la pretensión de indexación de las condenas, toda vez que el reconocimiento de las indemnizaciones moratorias por falta de consignación de cesantías y de pago de prestaciones sociales fueron el fundamento único para negar la indexación de las condenas impuestas por concepto de auxilio a las cesantías, intereses a las cesantías y primas de servicio, por cuanto las referidas sanciones por mora no concurren con la indexación de esas sumas, la que en ausencia de aquellas sí resulta procedente, para corregir la pérdida de poder adquisitivo de la moneda por el paso del tiempo.

En consecuencia, se dispondrá adicionar el numeral cuarto de la parte resolutive de la sentencia apelada, en cuanto a que se indexarán también las sumas reconocidas a la parte demandante por concepto de auxilio de cesantías, intereses a las cesantías y primas de servicio, desde su exigibilidad y hasta que se verifique el pago total de cada una de tales obligaciones.

Sin costas en la alzada, ante su no causación.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR parcialmente el numeral tercero, en cuanto a la condena por concepto de sanción por no consignación de las cesantías, y el numeral quinto, de la sentencia proferida el 6 de mayo de 2021, por el Juzgado 1º Laboral del Circuito de Itagüí Antioquia, para en su lugar **ABSOLVER** al señor **JESÚS DAVID CASTAÑO HOYOS** de las sanciones moratorias de que tratan los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, por las razones expuestas en las consideraciones de esta decisión.

SEGUNDO: ADICIONAR el numeral cuarto de la sentencia apelada, en cuanto a que se indexarán también las sumas reconocidas a la parte demandante por concepto de auxilios de cesantías, intereses a las cesantías y primas de servicio, a partir la fecha de su exigibilidad y hasta que se verifique el pago total de cada una de dichas obligaciones.

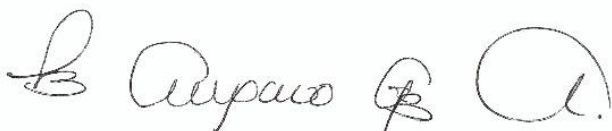
TERCERO: Sin costas en la alzada, ante su no causación.

CUARTO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL
Magistrada



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

<https://etbcsl->

my.sharepoint.com/:f/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/ElawDGoi9XZBmFB7Qq8hGI0BKX7U7T8nyTrhU7sakjLAzQ?e=zRUL93

Firmado Por:
Luz Patricia Quintero Calle
Magistrada
Sala 017 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: **7cd3d3d53cde8d52282c87eea052ab2dc71ed8cf7df3ef7fbe74d92dfbcb54ea**

Documento generado en 03/10/2023 09:57:00 AM

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