

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

Proceso: FUERO SINDICAL
Demandante: C.I. G&LINGERIE S.A.S.
Demandada: SANDRA HELENA HERRERA OSORIO
Vinculado: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA LENCERÍA "SINTRALINGERIE"
Radicado: 05001-31-05-024-2023-00263-01

MAGISTRADO PONENTE: Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES

Procede la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, a decidir el recurso de apelación contra el auto de primera instancia que resolvió la excepción previa de PRESCRIPCIÓN, en el proceso **ESPECIAL DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL**, promovido por la **SOCIEDAD DE COMERCIALIZACIÓN INTERNACIONAL GIRDLE & LINGERIE S.A.S.** (en adelante C.I. G&LINGERIE S.A.S.), contra **SANDRA HELENA HERRERA OSORIO**.

Al presente proceso, fue vinculado el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA LENCERÍA** (en adelante SINTRALINGERIE).

1. ANTECEDENTES:

La parte actora presentó demanda solicitando se le conceda autorización para terminar el contrato de trabajo de la demandada, por haber incurrido en la causal legal para ello contemplada en el numeral 1° del artículo 62 del CST.

La sociedad demandante, narra como fundamentos de hecho, en lo que para resolver el recurso interesa, lo siguiente:

Indica que la demandada está vinculada mediante contrato a término indefinido desde el 2 de enero de 1995, y se encuentra afiliada al sindicato SINTRALINGERIE, el cual, por medio de una comunicación del 28 de marzo de 2023, le informó a la empresa del nombramiento de la nueva junta directiva, de la cual hace parte la demandada.

Relata que el último retiro parcial de cesantías de la demandada autorizado fue el 22 de noviembre de 2014, y que PROTECCIÓN S.A. le informó a la empresa sobre el retiro de cesantías de forma irregular por cuanto suplantó el logo de la empresa y la firma de la persona responsable para el retiro de las mismas, realizando los siguientes 4 retiros no autorizados: el 17 de noviembre de 2021, firmado por María Alejandra Ballesteros, persona que no se conoce en la estructura de la empresa y no hace parte de gestión humana, por valor de \$3.000.000; el 27 de febrero de 2022, firmado por Estiven Castillo Molina, persona que conocen en la estructura de la empresa y no hace parte de gestión humana, por valor de \$2.000.000; el 30 de marzo de 2022, firmado por Jorge Iván Gómez, de quien no corresponde la firma porque no es aquella con la cual se firman los documentos legales en la empresa, por valor de \$2.000.000; el 3 de mayo de 2022, firmado por Omar David Cuervo Solano, persona que conocen en la estructura de la empresa y no hace parte de gestión humana, por valor de \$3.000.000.

Refiere que el 22 de junio de 2022, se inicia apertura de investigación disciplinaria, el 22 de julio de 2022 se realiza diligencia de descargos, donde la demandada manifestó conocer el procedimiento de cesantías y que lo hizo por fuera de la empresa, solicitando las mismas por razones personales y familiares.

Indica que desde el 23 de julio de 2022 al 21 de junio de 2023, la demandada estuvo incapacitada.

Señala que el 23 de junio de 2023 se realizó informe disciplinario con decisión y fallo, en el cual se le indica a la accionada, que se dará inicio al trámite del levantamiento del fuero ante el Juez Laboral del Circuito, quedando la decisión condicionada a la culminación de dicho trámite y que se realizará denuncia ante la Fiscalía General de la Nación por el presunto delito de falsedad ideológica en documento privado y usurpación de marca.

RESPUESTAS A LA DEMANDA:

La **parte accionada** dio contestación a la demanda, oponiéndose a la prosperidad de las peticiones, proponiendo la excepción previa de PRESCRIPCIÓN, argumentando

que en este caso no hay discusión sobre la fecha de la exigibilidad de la pretensión por cuanto el hecho supuestamente constitutivo de la falta ocurrió el 3 de mayo de 2022, como se confiesa en el hecho 7 de la demanda.

Refiere que la demanda fue presentada mucho después de los dos meses desde el conocimiento del hecho y después de un año de la ocurrencia de la presunta falta, por lo que la acción estaría prescrita desde el 3 de julio de 2022, habiéndose presentado la demanda el 1° de agosto de 2023.

Por su parte, la organización sindical **SINTRALINGERIE**, dio respuesta a la demanda, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, proponiendo la excepción previa de prescripción, indicando que según el hecho séptimo de la demanda, el último retiro de cesantías fue el 3 de mayo de 2022, de lo cual el empleador tuvo conocimiento cuando supuestamente el fondo de cesantías le informa sin señalar una fecha, tomando como fecha de conocimiento, en gracia de discusión, el 22 de junio de 2022, cuando apertura la averiguación preliminar, aun cuando desde la alerta del fondo, ya conocía el hecho.

Indica que según el RIT de la demandante, el despido no es una sanción disciplinaria, por lo que la empresa no estaba obligada a iniciar procedimiento disciplinario ante una justa causa de despido, por lo que si no existe un procedimiento con esa finalidad, el termino prescriptivo a la accionante le feneció el 22 de agosto de 2022, por cuanto la conclusión lógica es que el término es a partir del conocimiento del hecho, postura esta que fue estudiada por el Tribunal de Valledupar dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical de radicado 2021-00093-01 y el Tribunal Superior de Medellín en el proceso radicado 2019-00823-01.

DECISIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA:

La oficina judicial de primera instancia, decidió declarar no probada la excepción previa de prescripción propuesta por la parte pasiva y condenó en costas a la señora SANDRA ELENA HERRERA OSORIO en favor de la empresa demandante, fijando las agencias en derecho en la suma de \$300.000.

Para decidir la referida excepción, la *a quo* argumentó, que es posible resolverla por cumplir los requisitos del art 32 del código procesal del trabajo, ya que de los hechos de la demanda y contestaciones se advierte no existe discusión sobre la fecha de exigibilidad en la medida que la empresa y la parte pasiva aceptan que los hechos que

motivan el despido corresponden a unos retiros parciales de cesantías ante la AFP PROTECCIÓN siendo el ultimo retiro el día 3 de mayo 2022.

Indica que está demostrado, que el 22 de julio 2022 se inició la investigación disciplinaria preliminar en la que se informó a la demandada sobre los hechos relativos a cuatro retiros de cesantías que no fueron autorizados, otorgándole plazo de 5 días para dar respuesta y que el 22 de julio del año 2022 se realizó diligencia de descargos a la trabajadora, quien estuvo incapacitada desde el día 23 de julio de 2022 hasta 21 jun 2023, siendo por ello que solo hasta el 23 de junio de 2023 se realizó el informe disciplinario, se adoptó la decisión de tramitar el levantamiento de fuero ante juez laboral y se indicó que se presentaría la respectiva denuncia por falsedad ideológica en usurpación de marca.

Señala que, este asunto tiene como particularidad, que según los hechos aceptados en la contestación, el fuero sindical de la demandada surge con posterioridad a la comisión de la conducta, incluso cuando estaba incapacitada, debiéndose aplicar el criterio sostenido por la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín en providencia del 26 de agosto de 2022 en proceso especial de fuero con radicado 05001310502420220021901 donde indicó que la contabilización del término de prescripción del fuero sindical en los casos que esta garantía surge con posterioridad al conocimiento de la falta, debe hacerse desde que inicia el derecho foral, pues para el momento del enteramiento de la conducta por parte del empleador el fuero sindical es inexistente, sin advertirse un fin constitucional o legal para que en tales eventos se produzca una reducción del término legal de dos meses en desfavor de la empresa.

Refiere que en este caso, la contabilización de termino de prescripción de fuero sindical, en principio, debe hacerse desde el inicio de ese derecho foral, que sería el 28 de marzo de 2023, fecha en la cual, la empleadora se enteró de la designación de la trabajadora en un cargo directivo como secretaria, por lo que en principio, se podría considerar que operó el fenómeno prescriptivo teniendo en cuenta la presentación de la demanda. Sin embargo, la trabajadora demandada se encontraba incapacitada por salud desde el 23 de julio de 2022 hasta 21 de junio de 2023, y si bien es cierto, la incapacidad no suspende el contrato de trabajo, debido a ello, la demandada gozaba de estabilidad laboral reforzada y por ende, no era viable ni notificar la decisión del proceso disciplinario, y mucho menos presentar una demanda de esta índole para autorizar el despido, pues de hacerlo, se vulneraría el debido proceso y el derecho de

defensa de una persona que no estaba en condiciones de salud para cumplir el rol laboral ni ejercer su defensa.

Considera que el termino prescriptivo de dos meses debe contabilizarse desde el reintegro de la trabajadora, es decir desde el 22 de junio de 2023 y como en este caso la demanda se presentó el 2 de agosto 2023 la acción no se encuentra prescrita ya que para solicitar el permiso para despedir a la autoridad judicial no es indispensable la culminación del proceso disciplinario o la determinación de un vínculo laboral, máxime que en este caso no está regulado el proceso disciplinario el cual fue anterior a la garantía foral.

DEL RECURSO DE APELACIÓN:

Inconforme con la anterior decisión, las apoderadas de la demandada y de SINTRALINGERIE, interponen el recurso de apelación en los siguientes términos:

APELACIÓN SINTRALINGERIE.

Alega que la decisión del despacho se basa principalmente en que el término de prescripción se debe contabilizar desde momento en que se conoció la garantía foral, es decir, de marzo de 2023 pero que el empleador, no podía iniciar o presentar la demanda que hoy nos convoca porque la trabajadora se encontraba incapacitada.

Considera que es precisamente la razón principal de la incapacidad, por la cual no comparte la decisión del despacho por cuanto, como se señaló en la contestación de la demanda, y es claro para este despacho, la incapacidad no suspende el contrato de trabajo y mucho menos tiene ese efecto de suspender los términos judiciales para presenta una demanda.

Insiste en que, como en muchas oportunidades sucede y como lo ha visto en muchas ocasiones, si el trabajador se encuentra incapacitado, esta circunstancia particular, no le permite al empleador suspender los términos judiciales para presentar o emprender cualquier acción judicial en su contra, porque si bien se encuentra incapacitado para laborar, lo cierto es que, deberá acudir al proceso judicial correspondiente para ejercer su derecho a la defensa, razón por la que la tesis de la *a quo* no debe ser aplicada o no corresponde al caso que nos convoca, por cuanto es claro que los términos en la norma se han establecido para que el empleador los cumpla y en el evento en que

existan eventualidades excepcionales, no habilitan al empleador para que pueda suspender a su arbitrio los términos establecidos por la norma.

Manifiesta que cobra fuerza el hecho de que para el momento que inició el procedimiento disciplinario y la trabajadora inicio su incapacidad y no contaba con fuero sindical, con mayor razón este podía notificarle la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo y con posterioridad, una vez levantada la incapacidad, materializar el mismo, sin que tenga asidero jurídico el actuar del empleador.

Solicita que se analice a profundidad el termino prescriptivo de la acción porque el hecho de que la trabajadora se encontraba incapacitada, no faculta al empleador para que de manera voluntaria mueva los términos previstos para este tipo de acciones especiales, máxime que lo que busca el legislador con un proceso de fuero especial, es que sea tramitado en unos tiempos cortos y que efectivamente se resuelva en términos pertinentes, el estatus del trabajador respecto de su desvinculación o no.

APELACIÓN PARTE DEMANDADA.

Señala que sustenta el recurso de apelación en dos puntos:

El primero de ellos, es el tema de fuero sindical de la hoy aquí demandada, el cual es importante que se analice e investigue más a fondo antes de dar una decisión que afecte a la demandada que finalmente terminaría con un despido después de 28 años de labor en una empresa. Lo único que se debe tener claro, y que se debió analizar a fondo, es que la fecha determinada por la juez de cuando la demandada adquirió el fuero sindical, no es la fecha en la que lo adquirió, pues ese día fue ratificado después de cuatro periodos consecutivos con fuero sindical, lo que quiere decir que la trabajadora siempre tuvo fuero sindical y es algo que se debió haber analizado.

Alega que, como no se resolvió en forma acertada, si la demandada tenía o no el derecho foral, los argumentos de la juez quedan totalmente desvirtuados porque en el momento en que a la trabajadora se le notificó la investigación, ya contaba con fuero sindical anterior, de tres periodos hacia atrás, entonces ese argumento se cae por su propio peso.

Indica que adicional a lo mencionado, estamos ante una trabajadora con fuero sindical que es un derecho protegido constitucionalmente y cuando hablamos de una prescripción de dos meses, lo que busca el legislador es que ese trabajador aforado,

a raíz de su condición sindical, sea protegido de este tipo de acciones no siendo el juez del trabajo, quien analice desfavorablemente la norma para afectar a ese trabajador a quien busca proteger la norma, debiéndose analizar muy bien esta situación porque este proceso está prescrito, al presentarse pasado un año de los hechos.

En cuanto al segundo punto, referente a la incapacidad de demandante, indica que el art 51 del C.S.T define claramente que la suspensión del contrato laboral, se da por fuerza mayor, caso fortuito, la muerte o inhabilitación del empleador, por suspensión de actividades o clausura temporal, por licencia o permiso temporal concedido por el empleador o suspensión disciplinaria, por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar, por detención preventiva, sin que en ninguno de los anteriores, esté encausada la demandada.

Afirma que no hubo una suspensión de su contrato, y lo que debería haber hecho el empleador en su momento, era notificar la decisión del despido, notificar el informe disciplinario y, en aras de garantizar el debido proceso y la situación de debilidad manifiesta de la demandada, hacerlo efectivo en el momento en que ella ingresara de la incapacidad, pero no atribuirse un año después, la potestad de despedirla.

Manifiesta que el despacho comete un error, cuando dice que la demandada estaba imposibilitada en responder a descargos. Analizando las fechas, ella ya había dado unos descargos, y ya se tenía con que fallar, siendo diferente que se demoraran un año, pero ya habían hechos unos descargos a la trabajadora quien ya había contestado como se evidencia en la documental, en el acta aportada por la misma empleadora donde hubo una serie de preguntas y respuestas, existiendo una prescripción de la acción legal, lo cual se puede evidenciar a través de los documentos que fueron aportados por la misma empresa.

Por lo anterior, solicita se garantice el debido proceso a la trabajadora y la protección del derecho de asociación sindical, accediéndose a la excepción de prescripción.

Por ser competente esta Corporación judicial para conocer de la apelación del auto que resuelve las excepciones previas, conforme a lo dispuesto en el Art. 65 del CPTSS, se pasa a resolver previas las siguientes.

CONSIDERACIONES:

La Sala se ocupará del estudio del recurso de apelación, con apego al imperativo contenido en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, según el cual: *“La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”*.

Para decidir sobre la excepción de prescripción de la acción, es menester indicar, que, el Art. 118A del Código Procesal del Trabajo y la seguridad Social, establece lo siguiente:

“ART. 118A.—Adicionado. L. 712/2001, art. 49. Prescripción. Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término de dos (2) meses.”

Ahora, el art 32 del CPT y de la S.S. modificado por el artículo 1 de la Ley 1149 de 2007, establece lo siguiente:

“ART. 32.—Modificado. L. 1149/2007, art. 1º. Trámite de las excepciones. El juez decidirá las excepciones previas en la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio. También podrá proponerse como previa la excepción de prescripción cuando no haya discusión sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o de su suspensión, y decidir sobre la excepción de cosa juzgada. Si el demandante tuviere que contraprobar deberá presentar las pruebas en el acto y el juez resolverá allí mismo.”

La anterior norma legal fue declarada exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-820 de 2011.

Conforme la anterior sentencia y el texto mismos de la norma legal ante referida, la excepción de prescripción para ser resuelta como previa presenta los siguientes atributos:

- Este artículo hace parte de una reforma parcial del Código Procesal Laboral (Ley 1149 de 2007) cuya finalidad fue promover la celeridad procesal mediante estrategias como la oralidad del procedimiento y la concentración de la actuación en dos audiencias.
- La excepción de prescripción tiene naturaleza objetiva. Su acreditación se produce mediante la contabilización del transcurso del tiempo, al margen de la intención, el ánimo o la razón por la cual el acreedor permaneció inactivo.

- La declaratoria anticipada de la prescripción, sólo es posible cuando existe certeza sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión, o de su interrupción o suspensión. De manera que si se presenta alguna discusión en torno a estos tópicos su decisión se diferirá a la sentencia.
- El funcionario judicial, debe valorar en cada caso, si la excepción de prescripción formulada como previa, se encuentra clara y solventemente acreditada, de tal manera que resulte manifiesto que la continuación del proceso iría en desmedro de los derechos de las partes a una pronta y cumplida justicia, a la seguridad jurídica y a la estabilidad de los derechos.

En el caso que nos ocupa, observa la Sala que milita dentro del plenario, acta de asamblea ordinaria de socios del sindicato SINTRALINGERIE, realizada el 26 de marzo de 2023, donde se eligió la nueva junta directiva conformada por varias personas entre ellas, la aquí demandada SANDRA ELENA HERRERA OSORIO como secretaria general (folios 19 a 21 archivo 02DemandaAnexos), decisión que le es comunicada a la empresa demandante en comunicado fechado el 28 de marzo hogañó (folios 43 y 44 archivo 02DemandaAnexos).

Reposa también escritos efectuados aparentemente por la empresa demandante con destino a PROTECCIÓN S.A., autorizando el retiro parcial de cesantías a favor de la trabajadora SANDRA ELENA HERRERA OSORIO con fecha del 17 de noviembre de 2021, 27 de febrero de 2022, 30 de marzo de 2022 y 3 de mayo de 2022 (folios 45 a 48 archivo 02DemandaAnexos).

Posteriormente, se tiene que la sociedad demandante el 22 de junio de 2022, abrió investigación disciplinaria preliminar contra la señora HERRERA OSORIO a causa de dichos retiros parciales de cesantías utilizando instrumentos que no fueron generados por la empresa y por tanto, sin conocimiento ni autorización de la misma (folios 49 a 50 archivo 02DemandaAnexos), observándose que el 22 de julio de 2022 se realizó la diligencia de descargos a la trabajadora por esta situación (folios 51 a 56 archivo 02DemandaAnexos).

Ahora, conforme se relata en el hecho décimo de la demanda y así fue aceptado en las contestaciones, la señora HERRERA OSORIO estuvo incapacitada, desde el 23 de julio de 2022 al 21 de junio de 2023, encontrándose que el día 23 de junio de 2023, la empresa emitió informe disciplinario, decisión y fallo en el que se resuelve dar inicio al trámite de levantamiento del fuero sindical de la trabajadora ante el juez laboral del circuito y realizar denuncia ante la Fiscalía General de la Nación por el presunto delito

de falsedad ideológica en documento privado y usurpación de marca (folios 4 a 11 archivo 18PruebasDemandante).

Por último, se tiene que la demanda fue presentada a través de correo electrónico del 1° de agosto del año en curso (archivo 01CorreoActaReparto).

Teniendo en cuenta lo anterior, no es difícil advertir que respecto del asunto bajo examen, existe toda suerte de discusión entre las partes referente de la data que se debe tener en cuenta para contar el término de prescripción, pues nótese como el apoderado de la empresa demandante, cuando se le corrió traslado de la excepción previa de prescripción, manifestó que ante las incapacidades de la trabajadora, era un imposible jurídico adoptar medidas disciplinarias, y si bien tal situación no suspende el contrato, si lo hizo respecto de los términos de prescripción de dos meses que consagra la norma, dada la imposibilidad física de la trabajadora para atender un llamado de la empresa.

La *a quo* por su parte, argumentó que la contabilización de este término ha de hacerse desde que inicia el derecho foral, esto es, desde el 28 de marzo de 2023 cuando la empresa se entera de la designación de la trabajadora en un cargo directivo por lo que en principio operó la prescripción. Sin embargo, como la señora HERRERA OSORIO estaba incapacitada y por ende, gozando de estabilidad laboral reforzada, no era viable notificarle la decisión del proceso disciplinario, ni mucho menos, presentar una demanda para autorizar el despido si pena de vulnerarse el debido proceso y derecho a la defensa, considerando por tanto la juez, que el término prescriptivo debe contabilizarse desde que se reintegró a trabajar, es decir, desde el 22 de junio de 2023, sin encontrarse así prescrita la acción.

La apoderada del sindicato por su parte, alega en la apelación que la incapacidad no suspende el contrato de trabajo ni tiene ese efecto en los términos judiciales para presentar una demanda, pues el trabajador incapacitado para laborar debe ejercer su derecho de defensa, argumentando además que para el momento en que se inició el procedimiento disciplinario y la trabajadora inició su incapacidad, no contaba con fuero sindical por lo que con mayor razón se le podía notificar la decisión de terminarle el contrato de trabajo y materializarlo una vez levantada la incapacidad.

La apoderada de la demandada por su lado, contradice la fecha determinada por el juzgado en la que la trabadora adquirió el fuero sindical, pues ese día fue ratificado después de cuatro periodos consecutivos con fuero sindical, esto es, dice esta

apelante, que la señora HERRERA OSORIO siempre tuvo fuero sindical, quedando totalmente desvirtuados, según dice, los argumentos de la juez, ya que cuando se le notifica a la trabajadora la investigación, ya contaba con fuero sindical tres periodos hacia atrás, agregando que no se configura ninguna de las causales de suspensión del contrato reguladas en el artículo 51 del CST, por lo que, lo que el empleador debió haber hecho en su momento, fue notificar la decisión del despido y hacerlo efectivo cuando la trabajadora ingresara de la incapacidad, mas no atribuirse, un año después, la potestad de despedirla, aun cuando para la fecha de los descargos, ya la empresa podía decidir.

En este orden de ideas, lo que advierte esta Sala, es que existe una clara discusión entre las partes, respecto de la data que se debe tomar en cuenta para contar la prescripción, lo que requiere un estudio pormenorizado, siendo evidente por tanto, que no se cumple con el requisito para decidir la excepción de prescripción como previa relacionado con que *“no haya discusión sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o de su suspensión”*, lo que es suficiente para revocar al auto que declaró no probada la excepción de prescripción como previa, a efecto que sea decidida como de fondo con la sentencia.

En razón a lo anterior, se revocará el auto que decidió la excepción de prescripción como previa, para en su lugar disponer que la misma sea definida como de fondo con la sentencia.

No se imponen costas en ninguna de las instancias, en razón a que no fue decidida la excepción previa, pues simplemente lo que se dispone es que sea resuelta como de fondo.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL,

RESUELVE:

PRIMERO: **REVOCAR** el Auto del 10 de noviembre de 2023, que resolvió en primera instancia, la excepción previa de prescripción en el presente proceso, para en su lugar **DISPONER** que la referida excepción debe ser decidida como de fondo con la sentencia.

SEGUNDO: Sin costas en ninguna de las instancias.

TERCERO: Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

La anterior decisión, se notifica a las partes por ESTADOS.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE MEDELLÍN – SALA LABORAL -
HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por estados
N ° **203** del **27 DE NOVIEMBRE DE 2023**.

consultable aquí:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/147>

Firmado Por:

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

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

John Jairo Acosta Perez
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

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