

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES  
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**RAD: 17614-31-12-001-2020-00054-02 (16769)**  
**DEMANDANTE: Alfredo Quinayas Navia**  
**DEMANDADO: Caldas Gold Marmato S.A.S.**  
**SINTRAMIENERGÉTICA Seccional Marmato.**

**MAGISTRADA PONENTE: MARÍA DORIAN ÁLVAREZ**

**MANIZALES, DIEZ (10) DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO (2021)**

En la fecha, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, procede a resolver los recursos apelación interpuestos por el demandante y por Caldas Gold Marmato S.A.S. contra la sentencia proferida el 6 de mayo de 2021 por el Juzgado Civil del Circuito de Riosucio, Caldas, y de conformidad con el acta de discusión Nro. 105, acordaron la siguiente providencia:

**1. Antecedentes relevantes.**

El señor Alfredo Quinayas Navia demandó a CALDAS GOLD MARMATO S.A.S. y al sindicato SINTRAMIENERGÉTICA- Seccional Marmato con el fin que se declare: (i) la existencia de una relación laboral entre el 6 de diciembre de 2001 y el 6 de junio de 2017 con la sociedad demandada; (ii) que fue despedido sin justa causa por su empleadora y la organización sindical, al no haberse seguido el procedimiento establecido en la convención colectiva. En consecuencia, (iii) se deje se efectos dicho despido y (iv) se ordene su reintegro, el pago de los salarios dejados de percibir y establecer que para todos los efectos prestacionales y de seguridad social, no hubo interrupción en la prestación del servicio.

Subsidiariamente, deprecia que se establezca que ambas codemandadas son responsables solidariamente del pago de las indemnizaciones por despido injusto y moratoria por falta de pago oportuno de prestaciones sociales, y lo que se pruebe, más las costas (archivo 06 subsana demanda, expediente digital).

Como sustento de sus pretensiones afirmó que prestó sus servicios personales a Mineros Nacional S.A.S., hoy Caldas Gold Marmato S.A.S., como operador Transporte 2ª, desde el 6 de diciembre de 2001 hasta el 6 de junio de 2017, cuando le fue terminado por su empleador, unilateralmente, argumentando ser por justa causa; que a la finalización del vínculo estaba afiliado a SINTRAMIENERGÉTICA Seccional Marmato, por lo que gozaba de los beneficios consagrados en la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la empresa y dicho sindicato para los años 2017 y 2018.

Relató que el finiquito no tuvo una razón atendible por cuanto se incumplieron los requisitos convencionales para ello, en tanto que: (i) se le aplicó una sanción diferente a las establecidas en su artículo séptimo, no dejándose claro por qué no se agotaría la escala sancionatoria o si ya habían tenido lugar penas antecedentes; (ii) la empresa no resolvió dentro de los tres (3) días siguientes a los descargos; y (iii) no se garantizó la doble instancia, pues el Gerente de Operaciones, que era quien debía desatar la apelación, resolvió en primer y segundo término, y, además, negando la impugnación (archivos 03 demanda y 06 subsana demanda, ibidem).

Caldas Gold Marmato S.A.S. no contestó la demanda.

El Sindicato Nacional de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible, y Energética SINTRAMIENERGÉTICA, Seccional Marmato sí replicó el escrito inicial, oponiéndose a las pretensiones, a excepción de la de declaratoria de existencia del contrato de trabajo con la empleadora, fundamentando su defensa centralmente en que es cierto que el accionante estuvo afiliado a ella desde el 26 de noviembre de 2016 al 5 de junio de 2017, pero no fue su trabajador; y en que las obligaciones

derivadas de un vínculo laboral son completamente diferentes a las originadas en una afiliación sindical, de manera que no es responsable de las obligaciones del patrono. No presentó excepciones de fondo (archivo 13 contestación demanda sindicato1.pdf).

El Juzgado de primera instancia profirió sentencia en la cual declaró que entre el demandante y MINEROS NACIONALES S.A.S., hoy CALDAS GOLD MARMATO S.A.S., como empleadora, existió un contrato de trabajo entre el 6 de diciembre de 2001 y el 6 de junio de 2017, el cual terminó por justa causa, y que le adeuda indemnización moratoria a razón de un día de salario por cada día de retardo (\$ 39.733), a partir del 7 de junio de 2017 hasta el día 13 de ese mes y año. La condenó en costas, a favor del accionante. Y ordenó que este último las pagara en beneficio del sindicato, a quien absolvió de los pedimentos.

Para arribar a tal conclusión, argumentó fundamentalmente que está claro que entre el señor Alfredo y la empresa demandada existió un contrato laboral; que ella y SINTRAMIENERGÉTICA suscribieron una convención colectiva de trabajo con vigencia para la fecha de terminación del vínculo de aquel; que su artículo 7º consagra el trámite de procesos disciplinarios a trabajadores de la compañía y que también existe una norma garantista para los eventos de despido; que al accionante fue despedido, frente a lo cual interpuso apelación, doliéndose de que entre los descargos y el finiquito contractual transcurrieron más de tres (3) días, pero ese evento no está consagrado en la convención; que en la carta del 5 de junio de 2017 se lee que se invocó una finalización de contrato por justa causa, no por trámite disciplinario.

Agregó que la empresa acudió al finiquito contractual con base en la causal segunda del artículo 62 del C.S.T., norma superior que prevalece sobre cualquier pacto convencional; que en este último no se consagró la terminación del contrato como una sanción disciplinaria; que no se adelantó un proceso disciplinario, sino que se le escuchó en descargos como lo exige aquel acuerdo colectivo; que de acuerdo a la Corte Suprema de Justicia, el despido no es una sanción disciplinaria; que el legislador no dispuso ritualidad alguna y aquel fue el camino válido que escogió el

empleador tras la agresión del trabajador a su compañero Edison Alexis Largo, como fue demostrado con versiones de compañeros de ambos.

Consideró que procedía la indemnización del artículo 65 del C.S.T., por cuanto la documental muestra que la liquidación definitiva de prestaciones sociales se hizo el 13 de junio de 2017, cuando el contrato finalizó el día 5 de ese mes y año; que entre el demandante y el sindicato convocado no existe relación diferente a su representación sindical; que la solidaridad solo se predica de los socios o dueños de las sociedades de personas y no se ha demostrado que el ente sindical tenga vínculo mercantil con la sociedad codemandada (min. 00:48:03 a 01:16:37, audiencia artículo 80 C.P.T.S.S.).

El vocero judicial del demandante interpuso recurso de apelación en contra de esa decisión, estimando que a este se le siguió un proceso disciplinario irregular y violatorio de la Constitución Nacional, pues se le vulneraron los más fundamentales derechos, en tanto que no tuvo oportunidad de hacer descargos y una misma persona conoció de ese trámite disciplinario en primera y segunda instancia; que la violación de la convención colectiva de trabajo está marcada, lo que se extrae de su artículo 7º, aunado a que él goza de fuero circunstancial, por lo que debió existir un pronunciamiento más expreso sobre las pretensiones.

Añadió que es injusto que una persona que haya laborado casi 16 años en una empresa se le vaya despidiendo "así sin más", máxime cuando el sindicato estuvo básicamente en contra de sus pretensiones, a pesar de que él creía "con ingenuidad" que los sindicatos servían para apoyar y no para estar en contra de sus miembros; y que jamás demandó a la sede nacional del sindicato, de modo que es una persona extraña al proceso y que entró a él "por vía de encantamiento", sin saberse por qué hizo su aparición (min. 01:17:00 a 01:21:37, video ibidem).

CALDAS GOLD MARMATO S.A.S. apeló la condena por concepto de indemnización moratoria, planteando que la jurisprudencia ha dicho que ella procede cuando hay una total y evidente mala fe, lo cual no ocurrió, ya que el pago se realizó 7 días después de la terminación del contrato;

que si bien la legislación no habla de término de días o plazos, la Corte Suprema de Justicia ha hablado de lapsos prudenciales, lo cual se avizora en el caso, pues el desembolso se dio luego de los procesos normales de los pagos de nómina, a la semana siguiente, siendo el momento de la quincena en que había que pagar, constituyendo un procedimiento establecido, de manera que en ningún momento se dio una demora injustificada o se pretendió realizar un pago en perjuicio de intereses del demandante (min. 01:21:45 a 01:23:20, video ibidem).

## **2. Trámite de segunda instancia.**

Atendiendo a lo dispuesto el 4 de junio de 2020 por parte del Gobierno Nacional mediante el Decreto 806, vigente a partir de esa fecha, el cual, en su artículo 15 reguló el procedimiento de la apelación y de la consulta en materia laboral. A través de auto del 25 de mayo de 2021 se admitieron los recursos de alzada presentados.

### **2.1. Alegatos de conclusión.**

La parte demandante, única en presentar alegatos, manifestó, en síntesis, que hay que tener en cuenta el artículo 7º de la Convención Colectiva de Trabajo, que habla de las garantías para un despido justificado, en tanto que existió un procedimiento disciplinario ineficaz, pues se le citó a rendir descargos el mismo día y no con los tres (3) días de que disponía; se presentó solo, sin dejarse constancia de esa situación ni explicársele claramente de la posibilidad de acudir con dos (2) compañeros del sindicato; que con notoria velocidad se recibieron versiones de otras personas el mismo día; que se le imputó para despedirlo una falta del reglamento, pero no fue aportado; que no hay concordancia entre la razón de los descargos y los motivos del despido; que se requería resolución en primera instancia y recurso de apelación, pero se reunió en la misma persona el conocimiento de ambos niveles.

Añadió que se trataba de un proceso disciplinario convencional, requiriendo entenderse que son garantías constitucionales, propias del debido proceso; que los cargos se le hicieron en una prueba documental

que es nula de pleno derecho (artículo 29 de la Constitución Nacional); que quedaba la duda de por qué se buscó recibir la deponencia de personas, si no eran para el proceso disciplinario; que laboró por 15 años para la entidad, "bajo las entrañas de la misma tierra" y, aún así, se le despidió sin justa causa, por violación de sus garantías constitucionales; que es nulo ese proceso disciplinario; y que debe revocarse la decisión.

Estudiado el cumplimiento de los presupuestos procesales y, además, verificada la ausencia de causales de nulidad aparentes por declarar, entra la Sala a determinar los siguientes:

### **3. Problemas jurídicos.**

De entrada, es menester advertir que si bien la parte demandante en su recurso de apelación planteó una crítica a la actitud procesal del sindicato, en el sentido de no apoyarlo en sus intereses y una controversia frente al hecho de que al proceso compareció el sindicato a nivel nacional y no su seccional de Marmato, las mismas no se desatarán, por cuanto la primera constituye un punto de vista personal y no un ataque frente al contenido de la sentencia, que es la razón de ser del recurso de alzada, y la segunda constituye un reparo de índole procesal que no impugnó en la oportunidad procesal pertinente, que ciertamente no lo es la apelación frente a la sentencia (ver artículo 133 del Código General del Proceso, aplicable a este contencioso en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social).

Igualmente, en los alegatos de segunda instancia invocó planteamientos diferentes a los esbozados en la sustentación del recurso de alzada, en tanto enumeró diversas circunstancias nuevas por las cuales consideraba que se había presentado un procedimiento disciplinario irregular, mismas que, por lo tanto, no se desatarán.

En relación con el recurso de apelación interpuesto por el demandante, determinar si su despido estuvo precedido de un proceso disciplinario contrario a la convención colectiva de trabajo suscrita entre CALDAS

GOLD MARMATO S.A.S. y SINTRAMIENERGÉTICA y a la Constitución Nacional, y si ocurrió mientras gozaba de fuero circunstancial.

Frente a la alzada propuesta por CALDAS GOLD MARMATO S.A.S., se verificará si había lugar a imponerle la indemnización del artículo 65 del C.S.T.

Por razones metodológicas se desatará en primer lugar el recurso vertical propuesto por el reclamante.

#### **4. Consideraciones de la Sala.**

##### **4.1. Recurso de apelación de la parte demandante.**

La Sala observa que el señor Alfredo Quinayas, desde la demanda y la apelación, ha hecho alusión a que su despido debe ser considerado como injusto en atención a que su empleadora vulneró aspectos del procedimiento establecido para ello en la convención colectiva de trabajo suscrito entre ella y SINTRAMIENERGÉTICA Seccional Marmato. Ahora bien, acontece que para la indiscutida fecha de terminación del vínculo del accionante, según la primera sentencia (6 de junio de 2017), estaría vigente el instrumento colectivo de los años 2017 a 2018, que fue aportado a la actuación (páginas 79 a 100, archivo 03 Demanda, expediente digital); no obstante, el mismo no fue acompañado a las diligencias de la respectiva constancia de depósito ante el Ministerio del Trabajo y, al no existir prueba de esta circunstancia, debe concluirse que aquel no surte efectos jurídicos.

En verdad, el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo es claro en señalar que: “La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto”.

Ante tal situación, que el Juzgado no advirtió en su sentencia, no es posible acceder a los pedimentos de la parte demandante, en tanto que pendían de lo consagrado en la convención colectiva de trabajo citada. En el mismo sentido se ha pronunciado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la CSJ SL3495 de 2014 y CSJ SL15610-2016, CSJ SL20037-2017 y CSJ SL4792-2019.

Si bien fue aportado al plenario el acuerdo colectivo pactado entre las mismas partes para los años 2019 y 2020, este regula situaciones posteriores al despido del reclamante, por fuera de que tampoco se aportó su constancia de depósito en el Ministerio del Trabajo.

De otra parte, el demandante, en el recurso de apelación planteó que en su caso existió un proceso disciplinario violatorio de la Constitución Nacional, pues, a su juicio, se le violaron los más fundamentales derechos, en tanto que no tuvo oportunidad de "hacer descargos" y una misma persona conoció de ese trámite disciplinario en primera y segunda instancia.

Pues bien, sucede que en la demanda el señor Quinayas Navia sustentó las irregularidades del despido y, en general, sus pedimentos, en la vulneración de una norma jurídica diferente a la que invocó en la apelación (la Constitución Nacional), toda vez que en esa pieza inicial manifestó expresamente que: "el objeto de la demanda, es el reconocimiento por parte del Juez de la existencia de un vínculo de índole laboral y la declaratoria de despido sin justa causa del trabajador, *pro (sic) incumplimiento en la Convención Colectiva de Trabajo*" (cursiva fuera del texto), de manera está variando indebidamente los fundamentos esbozados en la demanda.

Similar situación sucedió cuando en la apelación adujo que tal vulneración de sus derechos constitucionales se habría dado porque no tuvo oportunidad de "hacer descargos", mientras que en la demanda reconoció expresamente (hecho séptimo) que se le practicó diligencia de descargos, aunado a que fueron diferentes los reparos que expresó en esa pieza procesal frente a las circunstancias en que se presentó el despido. Y tal

inconsistencia se presentó igualmente cuando en la alzada hizo alusión a que debía tenerse en cuenta que él era beneficiario de fuero circunstancial, cuando en la pieza introductora del proceso jamás soportó sus pedimentos en ello.

Es que con tales planteamientos la parte demandante está modificando en un momento procesal inoportuno las razones y fundamentos que aparecen como soporte de su demanda, los cuales, por ende, no pueden tomarse en consideración, en tanto que con ello se estaría vulnerando el derecho de defensa de su contraparte, quien resulta sorprendida con tales argumentos que no tuvo oportunidad de controvertir en la etapa adjetiva correspondiente. En todo caso, (i) el demandante ni siquiera especificó en la apelación cuáles fueron sus derechos constitucionales que habría infringido la empleadora.

(ii) La jurisprudencia especializada ha adoctrinado que: “el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario” (CSJ SL496-2021. También puede colegirse de lo dicho en sentencias CSJ SL4893-2019 y CSJ SL2351-2020).

De lo anterior se extrae, ante la falta de prueba de pacto extralegal válido en ese sentido, que la empleadora no estaba obligada a agotar un trámite específico que comprendiera un examen de su situación en dos instancias, ni por parte de dos personas diferentes al interior de la compañía.

Y si bien tenía el deber de escuchar al señor Alfredo Quinayas respecto de las conductas que la llevaron a darle por finiquitado el contrato de trabajo (CSJ SL2351-2020), lo cierto es que el Tribunal encuentra que aquel fue citado y escuchado en descargos, lo cual ocurrió el 26 de mayo de 2017, habiéndosele despedido el 6 de junio siguiente. En tal diligencia rindió su versión de lo sucedido el 25 de mayo de 2017, día para el cual se le imputó la conducta de “irrespetar a los compañeros”. Ello se colige de las documentales de páginas 123, 128 a 129, archivo 03 Demanda del expediente digital.

No sobra anotar que si en gracia de discusión se echara de menos la falta de prueba de depósito y por ende se estudiara el contenido de la convención colectiva de trabajo de los años 2017-2018 (recordando que el contrato laboral finalizó en junio de 2017), tampoco le asistiría razón a la parte demandante en sus reparos, como quiera en su artículo 7º se establece una distinción entre los procedimientos disciplinarios y sus sanciones (que no contemplan el despido) y las "Garantías para despido por justa causa", expresando para efectos de esto último que: "Antes de despedir un trabajador sindicalizado por justa causa, basada en una falta, la empresa lo escuchará en descargos asistido por dos representantes del sindicato, si el trabajador lo solicita, quienes podrán presentar sus argumentos en defensa del trabajador. Cuando el trabajador no sea sindicalizado, lo podrán acompañar dos (2) compañeros de trabajo".

En ese sentido, y al tenor de la jurisprudencia citada, se advierte que en este caso la empresa no tenía contemplado el despido como una sanción y que cumplió con las garantías que plasmó en la convención para proceder a la terminación unilateral del contrato de su trabajador, pues, como se vio, lo oyó en descargos y él no hizo uso de la posibilidad de llevar acompañantes, sino que se dejó constancia de que "SE PRESENTA SOLO", a pesar de que se le informó -hay constancia de recibido del señor Alfredo- que "TIENE DERECHO A ESTAR ACOMPAÑADO POR DOS COMPAÑEROS DE TRABAJO O DOS REPRESENTANTES DEL SINDICATO" (folios 123 y 128 ibidem).

Finalmente, no resulta suficiente para revocar la decisión de primera instancia el argumento de que es injusto que una persona que haya laborado casi 16 años en una empresa se le vaya despidiendo "así sin más", bastando decir que la antigüedad de un trabajador en una determinada compañía no implica la imposibilidad de su desvinculación.

En síntesis, por los motivos expuestos, no sale avante la alzada interpuesta por la parte demandante.

#### **4.2. Recurso de apelación de CALDAS GOLD MARMATO S.A.S.**

Frente a la sanción por no pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación de la relación laboral, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido reiterativa (CSJ SL8216-2016 y CSJ SL4260-2019) en señalar que no debe ser impuesta de manera automática e inexorable, sino que en cada caso concreto el juzgador debe examinar las razones que tuvo el empleador para no cumplir con sus obligaciones legales, pues si este demuestra que hubo una razón atendible para ello, no puede catalogarse a estas actuaciones como de mala fe.

El Juzgado no realizó este examen de carácter subjetivo, sino que impuso la condena de forma objetiva, esto es, por el hecho del no pago de prestaciones sociales al accionante a la finalización del vínculo laboral, lo cual es motivo suficiente para revocar la primera decisión.

Además, recordando que el apoderado de la entidad demandada argumentó en el recurso de apelación que sí tuvo un motivo justificable para no cancelar oportunamente la liquidación a su trabajador, consistente en que la tardanza obedeció a un plazo prudencial, mientras se surtían los procesos normales de los pagos de nómina, desembolsándole en el momento de la quincena establecido para ello, y que no pretendió perjudicarlo, se tiene que efectivamente el contrato finalizó el 6 de junio de 2017 y la liquidación se le pagó el día 13 de ese mes y año -según constancia de recibido de página 136, archivo 03 Demanda ib.-, es decir, solo siete (7) días después, de modo que se trata de una leve demora razonable que no puede obedecer a una intención de menoscabar los intereses de su ex trabajador.

Por el contrario, la accionada en mención estuvo presta a satisfacer con prontitud lo que le adeudaba al señor Alfredo Quinayas. Al respecto, nótese que incluso este en ningún momento alegó que con dicha liquidación se le hubiesen cancelado cifras inferiores a las debidas.

En síntesis, para la Corporación existe evidencia de la buena fe con que actuó CALDAS GOLD MARMATO S.A.S., lo que implica que deba ser

absuelta de la condena impuesta en primera instancia por concepto de la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. Prospera entonces su apelación.

En suma, se revocará parcialmente el ordinal segundo de la parte resolutive de la primera sentencia, en cuanto se declaró que CALDAS GOLD MARMATO S.A.S. adeudaba al demandante la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., para en su lugar absolverla de dicho pedimento. Como consecuencia de ello, en tanto que se está revocando la única orden que se había proferido en su contra, resulta imperioso revocar el ordinal cuarto, por medio del cual se le impuso la condena accesoria en costas. En su reemplazo, serán a cargo del demandante y en favor de ella.

Como el recurso de apelación interpuesto por el señor Quinayas Navia no prosperó, se le impondrán costas de segunda instancia, a favor de las demandadas. En tanto que el propuesto por CALDAS GOLD MARMATO S.A.S. sí salió avante, no debe asumir costas de segundo nivel. Se confirmará en lo demás, por razones diferentes, la primera sentencia, haciendo la aclaración que lo resuelto por el juzgado en torno a las agencias de derecho, tanto en el ordinal CUARTO como en el QUINTO, no son competencia de esta Sala en esta apelación, y por ello no se pronuncia al respecto.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **F A L L A:**

**PRIMERO:**        **REVOCAR PARCIALMENTE** el ordinal segundo de la sentencia proferida el 6 de mayo de 2021 por el Juzgado Civil del Circuito de Riosucio, Caldas, en cuanto declaró que CALDAS GOLD MARMATO S.A.S. adeudaba al demandante indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., para en su lugar absolverla de dicho pedimento, por las razones expuestas en esta providencia.

**SEGUNDO: REVOCAR** el ordinal cuarto de la decisión inicial, **en lo que corresponde decidir a esta Sala**, para en su lugar condenar en costas de primer grado al señor Alfredo Quinayas Navia, en favor de CALDAS GOLD MARMATO S.A.S.

**TERCERO: CONFIRMAR** en lo demás, **en lo que corresponde a esta Sala decidir**, por razones diferentes, la primera sentencia.

**CUARTO: IMPONER** costas de segunda instancia a cargo del demandante, en favor de las demandadas.

**QUINTO: NOTIFÍQUESE** el presente fallo mediante su inserción en el estado virtual y en cada una de las direcciones de correo electrónico reportadas por las partes.

**MARÍA DORIAN ÁLVAREZ**

Magistrada Ponente

**SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO**

Magistrada

**WILLIAM SALAZAR GIRALDO**

Magistrado

-con aclaración y salvamento  
parcial de voto-

**Firmado Por:**

**MARIA DORIAN ALVAREZ DE ALZATE  
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL  
DESPACHO 2 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES**

**WILLIAM SALAZAR GIRALDO  
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL  
DESPACHO 3 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES  
Firma Con Salvamento De Voto**

**SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO  
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL  
DESPACHO 1 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES**

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:

**8ab4cef342f7cde5d1f78c705a25ff59e67082e6c4a70b71d395163bf27d3160**

Documento generado en 10/06/2021 05:28:28 PM