

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

RADICADO: 17001310500220190017401 (16849)
DEMANDANTE: Juan Manuel Benavides Ramírez
DEMANDADO: DQ INGENIERÍA S.A.S

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA DORIAN ÁLVAREZ

MANIZALES, VEINTISIETE (27) DE JULIO 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, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia proferida el día 31 de mayo de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Manizales, Caldas.

Prevía deliberación de los magistrados que la integran y de conformidad con el acta de discusión Nro. 140, acordaron la siguiente providencia:

1. Antecedentes relevantes

En el presente conflicto jurídico de carácter laboral, aspira la parte promotora de este litigio que se declare que entre ella y la sociedad demandada DQ INGENIERÍA S.A.S. existió una relación laboral a término fijo entre el 3 de febrero y el 8 de julio de 2016, la cual terminó “de forma unilateral con justa causa imputable al empleador por el trabajador, dados los reiterados incumplimientos en el pago de los créditos sociales”.

En ese sentido, solicitó el pago de horas extras, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, primas de servicio, auxilio de transporte, vestido y calzado de la laboral, indemnización consagrada en el artículo 65 del

C.S.T., todo aquello que se pruebe de acuerdo con las facultades ultra y extra petita y la indexación de las sumas de dinero que no generen sanción moratoria (folios 37 a 38 pdf).

Como fundamentos fácticos de sus pretensiones afirmó que fue vinculado inicialmente por la sociedad en mención mediante un contrato por obra o labor desde el 03 de febrero 2016, el cual fue prorrogado mediante un otrosí con fecha del 29 de marzo de 2016, hasta el 30 de abril del mismo año (plazo estimado de terminación de la obra); que sin interrupción, celebró un nuevo contrato de trabajo que se terminó el día 08 de julio de 2016; que ambos contratos tenían un plazo fijo de terminación; que el cargo que desempeñó era el de “soldador” en diferentes sitios del territorio nacional.

Por otra parte, relató que su horario laboral era de lunes a viernes de 07:00 a.m. a 06:00 p.m. y sábados de 07:00 a.m. a 03:00 p.m.; que, en ocasiones, dicho horario podía extenderse y recibió órdenes del representante legal de la demandada; que devengaba mensualmente \$1.100.000. Seguidamente, expuso que no le fueron cancelados los conceptos enunciados en las pretensiones.

Concluyó exponiendo que, por los múltiples incumplimientos de la empleadora, mediante correo electrónico, el 08 de julio de 2016, dio por terminado el contrato de trabajo por las inconsistencias en el pago de su salario, incumplimiento de entregas de dotaciones y falta de pago de viáticos y prestaciones. Agregó que no se le dio aviso de la no renovación del nexo contractual a pesar de que el mismo terminaba el 30 de julio de 2016. Que no ha recibido el pago de la liquidación del contrato que lo vinculó con la demandada (folios 35 a 42 pdf, 1. EXPEDIENTE – 2019-174).

DQ INGENIERÍA S.A.S., dio respuesta al escrito de la demanda señalando que el vínculo contractual entre las partes fue inicialmente entre el 03 de febrero y el 30 de abril de 2016; que estuvo sometido a un contrato por obra o labor para ejecutar labores propias de “soldador” asignadas al proyecto COL-DQ-OT-5 en Puracé, Cauca, el cual finalizó por terminación

de la labor contratada.

Luego, sostuvo la entidad que entre el 01 de mayo y el 30 de julio de 2016 fue contratado bajo la misma modalidad para el contrato COL-DQ-SS-31, cuyas labores se desarrollarían en la ciudad de Barranquilla, Atlántico, el cual fue finalizado unilateralmente por el trabajador; que el salario básico mensual para la primera vinculación ascendió a la suma de \$741.800 y, para el segundo, de \$809.300; que en ambos contratos se pagó la liquidación respectiva y que los dos proyectos contratados eran independientes.

Por otra parte, señaló que las horas extras debían ser probadas; que los salarios y viáticos fueron pagados, así como las prestaciones sociales causadas y los aportes al sistema integral de seguridad social; que sus vacaciones fueron compensadas en dinero por cada contrato y que la dotación no le fue suministrada porque los contratos duraron menos de tres meses.

Invocó las excepciones de fondo que denominó: cobro de lo no debido; inexistencia de las obligaciones demandadas; buena fe de mi representada; mala fe del demandante (folios 58 a 89 pdf, 1. EXPEDIENTE – 2019- 174).

La juez de primera instancia al momento de clausurar la instancia declaró: (i) no probadas las excepciones formuladas por la parte demandada y (ii) que entre el demandante y la demandada existió una relación laboral regida por 2 contratos laborales a término fijo entre el 3 de febrero y el 8 de julio de 2016.

En consecuencia, condenó a la demandada a pagar a favor del demandante: \$654.131 por concepto de cesantías; \$34.015 por concepto de intereses a las cesantías; \$654.131 por concepto de prima de servicios; \$327.065 por concepto de compensación de vacaciones con su debida indexación y \$1.106.991 por concepto de indemnización por terminación del contrato sin justa causa. A \$36.228.792 por concepto de sanción moratoria y desde el 9 de julio de 2018 en adelante, condenó a

los intereses moratorios a la tasa máxima de libre asignación certificada por la Superintendencia sobre lo que se adeuda por prestaciones sociales. Y absolvió a DQ INGENIERÍA S.A.S. del resto de pretensiones de la demanda y condenó en costas procesales a la demandada.

Como fundamento de su decisión se remitió, principalmente, a los artículos 45 y 45 del C.S.T. para realizar una distinción entre el contrato a término fijo y el contrato por duración de la obra o labor; que sobre el caso en particular, la cláusula que pretendió determinar la labor contratada no satisfizo los requerimientos legales, por cuanto no se identificó la duración o la obra concreta que debía desempeñar el demandante, sino que estuvo limitada a un periodo de tiempo determinado, situación que se logró corroborar con los testimonios allegados.

Respecto al salario, determinó que de los contratos allegados se identifica un salario que fue variado durante el transcurso de la relación laboral; que, atendiendo a las documentales de nómina, el trabajador devengó un salario básico y unos viáticos. Sobre este aspecto, se remitió a las sentencias de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia con radicados 34625 de 2009 y SL424-2017, para determinar que los viáticos fueron permanentes por cuanto se originaron en requerimientos laborales y ordinarios.

Luego, señaló que conforme al artículo 132 del C.S.T. no se podían hacer estipulaciones contractuales en contra de la Ley. Conforme a lo precedente, determinó como salario promedio devengado por el actor la suma de \$1.519.533. También estimó que el actor no tenía derecho al pago de horas extras por cuanto no existía prueba de los días y horas que efectivamente laboró el accionante.

Dijo que la dotación compensada y el auxilio de transporte solicitados no eran procedentes, puesto que la remuneración del demandante era superior a 2 SMLMV, teniendo en cuenta el promedio mensual que el demandante recibía como salario.

Respecto a la indemnización por el no pago de prestaciones, señaló que, conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, aquella no procedía de manera automática, sino que debía analizarse la buena o mala fe. En ese sentido, estimó el comportamiento de la demandada como uno de mala fe y sin justificación para dejar de pagarle las prestaciones a su trabajador. Asimismo, consideró que la renuncia del actor fue un despido indirecto, por cuando el demandante señaló en su carta de renuncia las causales que sustentaban su decisión, imputables a la responsabilidad de empleador (min. 0:00:10 a 31:05, archivo digital, 3.2. PARTE 2 - AUDIO Y VIDEO - 170013105002-2019-00174-00 - AUD DEL ART 80).

Inconforme con la decisión, la sociedad demandada apeló el fallo de primer grado.

En primer lugar, expuso que la modalidad y el objeto contractuales no configuraban una labor continua, sino una para eventos específicos, de acuerdo con las necesidades requeridas por la sociedad DQ INGENIERÍA S.A. Agregó que el hecho de prorrogar por unos días un contrato de obra o labor, mientras se finaliza la obra, no desnaturalizaba dicha forma de vinculación.

Por otra parte, apuntó que la planilla de liquidación de prestaciones sociales cuenta con un sello del Banco de Occidente impreso el 10 de octubre de 2016, lo cual comprueba el pago de sus prestaciones con base en los salarios pactados en los contratos suscritos con el actor. Adicionalmente, indicó que los viáticos incluían manutención, alimentación y gastos de transporte.

Agregó que los pagos de salario se demoraban debido a las condiciones del movimiento de flujo de efectivo y que dependían de los contratos que la sociedad suscribía, por ello su actuar no estuvo permeado de mala fe.

Concluyó su recurso expresando que no hubo un despido sin justa causa por cuanto el trabajador renunció de forma unilateral, y que por ello no debe pagar la indemnización ordenada en primera instancia. (min. 31:15

a 39:21, video ibidem).

2. Trámite de segunda instancia.

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, por medio de Auto del 30 de junio de 2021, se admitió el recurso de apelación interpuesto y se les corrió el traslado a las partes para que por escrito presentaran sus alegaciones.

2.1 Alegatos de conclusión.

La parte demandante expresó que quedó demostrado que las partes suscribieron varios contratos de trabajo a término fijo, disfrazados en vínculos por duración de obra o labor, la cual no genera continuidad; que en la cláusula respectiva no se identificó la duración u obra concreta; que en los escritos se indicaron los extremos, por lo que no cabe interpretación distinta a que tuvieron modalidad determinada; que los viáticos permanentes no fueron tenidos en cuenta para pagos de prestaciones sociales y aportes a seguridad social, vulnerando sus derechos y al “sistema”.

Añadió que la sentencia debe confirmarse, incluida la sanción del artículo 65 del C.S.T., toda vez que la demandada no puede alegar que obró de buena fe cuando atrasaba los pagos y pretendió hacer un desembolso parcial de prestaciones, mucho tiempo después del finiquito contractual, sin incluir los viáticos; que los trabajadores no están obligados a soportar las pérdidas del empleador; y que están acreditados los supuestos que configuran un despido indirecto.

A su turno, la entidad accionada adujo que como se pudo acreditar con prueba documental y la misma testimonial traída por el demandante, fue contratado en diferentes frentes de obra bajo la modalidad “de obra o labor”, para ejecutar un componente (la soldadura), siendo “una actividad especializada dentro del sector constructivo y que puede correr paralela o no con otros ítems dentro de la construcción de un puente”; que “el hecho que no se haya precisado con toda claridad la terminación

de la obra o labor en el plazo inicial como lo preciso la señora Juez, no desnaturaliza el mismo, pues causas exógenas como el invierno, el desarrollo de otros ítems necesarios para ejecutar la soldadura, hacen que esta actividad se pueda prolongar en el tiempo, aspecto sobre el cual el contratista no hizo ninguna observación". Citó sentencias de la Corte Suprema de Justicia, enfatizando en que existió claridad en cuanto a la modalidad contractual.

Advirtió que hay documental no solo de la liquidación sino del desembolso del auxilio de transporte, pues existen diversos comprobantes de pago, los cuales no fueron observados; que aparece la liquidación de prestaciones sociales, con impresión del cajero, apareciendo las fechas de consignación; que "distinto es que al parecer al escanearse al expediente en el despacho no haya salido la leyenda inserta en la parte inferior izquierda", de manera que no puede concluirse una mala fe, tomando en consideración que "cuando conto (sic) con los recursos en caja para ello procedió a liquidar y pagar las prestaciones sociales".

Complementó que "a las empresas les ocurre lo mismo que a los (sic) personas naturales que en ocasiones no se dispone los recursos suficientes ni las disponibilidades bancarias para asumir los compromisos que se tienen, pero cuando esos recursos estuvieron disponibles se procedió a cumplir con esa obligación"; que la mala fe es del trabajador al negar que recibió los valores; que estas circunstancias deben examinarse en cada caso, para lo cual citaba sentencia de la misma Corte.

Concluyó resaltando que no hubo un despido indirecto, toda vez que los testigos fueron claros en precisar que, aunque en ocasiones se demoraban dos o tres días para el pago de los emolumentos laborales, pues siempre se les canceló todo lo adeudado; que la renuncia fue libre, espontánea y voluntaria.

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

Determinar la clase de vinculación laboral, ora por obra o labor, ora a término fijo, que se dio entre las partes.

En caso de que se confirme la existencia de dos contratos de trabajo a término fijo entre las partes, conforme fue declarado por la primera juez, se examinará si procede exonerar a la pasiva de las indemnizaciones consagradas en los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo Laboral.

La Sala observa que el apoderado de la parte demandada introdujo en los alegatos de segunda instancia planteamientos que no hicieron parte del recurso de apelación, relativos a que hay documental que muestra no solo la liquidación sino el desembolso del auxilio de transporte, existiendo diversos comprobantes de pago al respecto, que no fueron observados por el Juzgado, motivo por el cual no se desatarán.

4. Consideraciones de la Sala

Para dilucidar el primer problema jurídico, es menester rememorar que el vínculo por obra o labor determinada exige que efectivamente se esté ante una misión puntual acordada, puesto que, si ello no ocurre, aquel se desnaturaliza, en tanto no sería posible conocer su límite de finiquito.

En efecto, a partir del artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, se establece que el contrato laboral puede pactarse, entre otras modalidades, por “el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada”.

Por otra parte, la jurisprudencia especializada ha orientado que: “(...) la duración de estos contratos no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado, habida cuenta que razonablemente la duración de una obra o labor especial depende de su naturaleza” (CSJ SL., 6 mar. 2013, rad.

39050, reiterada en la CSJ SL3796-2017). En ese norte, lo que delimita la duración de la vinculación laboral, es la consecución de un determinado resultado (CSJ SL4000-2019). A contrario sensu, si la obra o labor no es determinada, el vínculo que formalmente tenía esa modalidad se debe entender celebrado a término indefinido (SL3796-2017, SL20718-2017, SL2600-2018, CSJ SL4000-2019).

Con base en las anteriores disposiciones, la Sala observa que el vínculo laboral (folios 18 a 19 pdf, 1. EXPEDIENTE – 2019- 174) fue suscrito entre el demandante y DQ INGENIERÍA S.A.S., el cual según la cláusula sexta denominada “Duración” estableció:

“La duración del presente contrato es por el término indicado en el encabezado del presente contrato, contado a partir de la firma de éste, de conformidad con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo”.

En el mencionado del documento, se estipuló en su encabezado como fecha de finalización el 28 de febrero de 2016 y como duración total 26 días.

A folio 20 pdf. obra documento denominado -Adición en tiempo al contrato laboral- en el cual se estipuló adicionar el tiempo pactado en el contrato anterior hasta el 30 de abril de 2016, como “fecha estimada de terminación de la obra para la cual se contrata (...) en las mismas condiciones que el contrato inicial sin modificación alguna en el clausulado existente”.

Luego, existe un nuevo contrato a folio 19 pdf. del plenario, de fecha 1 de mayo de 2016, con similar contenido en su cláusula sexta, sin embargo, en su encabezado se adujo que la fecha de finalización sería el 30 de julio de 2016.

Concomitante con lo anterior, resalta la Sala que la función de “soldador” no estaba sujeta a un resultado concreto o, en otros términos, no constituía una labor puntual y esporádica. En ese sentido, no es posible comprender el contrato celebrado entre los enfrentados, como uno de

obra o labor, toda vez que aquellos, por el contrario, contemplaron un plazo cierto y determinado, característico de vinculaciones a término fijo.

Cuando se acude a la forma de vinculación que pretendió llevar a cabo la empleadora, se entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas o, en otros términos, que la fecha de finalización es determinable y depende de la culminación de la obra o la tarea contratada, sin embargo, ello no ocurrió en este asunto.

Por otra parte, se confirmará el ordinal segundo de la sentencia de primer grado.

Ahora, se analizará lo pertinente a los viáticos controvertidos por el demandado.

Con base en el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, se establece una regulación diferente para los viáticos permanentes y para los accidentales, mencionando frente a estos últimos, que son aquellos que solo se dan debido a un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente, y que no gozan de carácter salarial, sistemáticamente interpretado con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

En razón a que la norma no define qué debe entenderse por los viáticos permanentes, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha establecido a través de su jurisprudencia (CSJ SL, 30 sep. 2008, rad. 33156; SL1264-2018, SL174-2020), cuáles son las erogaciones que el empleador asume y destina para cubrir gastos que se presentan cuando un trabajador se desplaza a prestar su servicio fuera de su sede habitual, y cuáles se causan por un requerimiento laboral ordinario o frecuente, por órdenes del empleador, y teniendo en cuenta las actividades que estén relacionadas con funciones propias del cargo y el propósito o no de solventar gastos de manutención y alojamiento.

También estimó que la determinación referente a si los viáticos son permanentes y, por tanto, factor salarial, o en caso contrario,

accidentales, debe realizarla el Juez. En ese sentido, será este último quien deberá analizar las circunstancias de cada caso, teniendo en cuenta criterios cualitativos, como la naturaleza de la actividad que va a desempeñar el trabajador por fuera de su sede, y cuantitativos, relativos a "la periodicidad de los desplazamientos, que debe ser regular y en número importante".

En el caso concreto, alegó la sociedad demandada en su recurso de apelación que los viáticos no tenían la vocación de permanencia, por cuanto en las labores que se realizaban en sitios distintos a la ciudad de Manizales, la empresa asumía los costos de manutención, alojamiento y desplazamiento; afirmación que tiene sustento en los comprobantes de nóminas que al trabajador específicamente en los meses de febrero y marzo.

En ese sentido, con base en lo reportado por la empleadora de acuerdo con la documental visible de folios 124 a 137 pdf. *ibidem*, es suficiente para no darle prosperidad al reparo del extremo demandado con relación a los viáticos y su incidencia salarial.

A juicio de la Sala, aquellos emolumentos tuvieron carácter habitual; se pagaron merced a órdenes directas del empleador, quien con su poder subordinante le impuso a su trabajador el desarrollo temporal de sus funciones en sedes diferentes a la usual de sus servicios y las actividades encargadas estuvieron relacionadas con las funciones propias del cargo del cual es titular, o de otras actividades que le encomiende su empleador.

De otro lado, reparó también la sociedad empleadora que pagó las prestaciones sociales y créditos laborales causadas durante la vigencia de los contratos celebrados con el demandante.

A folios 141 y 142 pdf., obran dos formatos denominados -Liquidación-, uno para cada contrato suscrito entre las partes. Asimismo, en la parte inferior de dichos documentos fue sobrepuesto un recuadro denominado -Formato único de transacciones- con el logotipo de Grupo AVAL, sin ningún tipo de sello o certificación que diera cuenta de la realización de

transacción bancaria alguna.

De su análisis, se tiene que dichos documentos no fueron suscritos por el trabajador ni existe referencia alguna que permita identificar que el dinero relacionado en estos haya entrado en el patrimonio del señor Benavides Ramírez.

Por lo tanto, se comparten las consideraciones de la decisión de primera instancia en condenar a la parte demandada al pago de la indemnización moratoria, merced a la conducta engañosa del empleador tendiente en hacer creer que, con el formato bancario antes descrito, se iba a dar por acreditado el pago de los créditos laborales debidos.

Del mismo modo, es menester recordar que la mala situación económica, la iliquidez o la insolvencia de la sociedad empleadora no son suficientes para acreditar su buena fe, como quiera que pese a encontrarse en ese estado, puede cometer actos que demuestren que su actuación laboral ha estado revestida de aquella (SL1167-2020), hipótesis que en el presente caso no fueron demostradas por la pasiva.

Finalmente, en clave al despido indirecto, el cual se presenta cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en principio, se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, sin embargo, también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador (CSJ SL5401-2018).

En ese sentido, era menester verificar si se cumplió, al momento de renunciar, con la obligación de manifestar la causa o móvil de la terminación unilateral del contrato para poder derivar el primer presupuesto del despido indirecto y continuar con el análisis de la prueba que conduzca a demostrar el motivo alegado.

En la documental visible a folio 21 ibidem, se tiene por acreditada la renuncia y su causa, relacionada con: "motivos de inconsistencia en cumplimiento en fechas de pago, incumplimiento con entrega de dotación, incumplimiento por viáticos y el incumplimiento de trabajos adicionales pactos con el Gerente Darío Quintero entre otras cláusulas del contrato que no se están cumpliendo como debió ser". El anterior mensaje fue comunicado, a través del correo electrónico a una dirección institucional de la empleadora, el día 08 de julio del 2016.

Sobre el motivo descrito, se refuerza su ocurrencia con lo manifestado por los testigos Leidy Johana Salinas Castaño y John Jairo Cardona Henao, quienes dieron a conocer las conductas del empleador tendientes a incumplir o cumplir parcialmente las obligaciones contractuales con sus empleados, en especial, con el pago de los viáticos.

La señora Salinas Castaño adujo, por ejemplo, haber presenciado, de manera directa, como el demandante de su propio patrimonio asumía gastos de gasolina y pasajes, pues debía transportarse a otros municipios con el fin de desempeñar las labores que le eran encomendadas.

Bajo ese contexto, y habiéndose cumplido por el trabajador la obligación tendiente a manifestar el motivo de su decisión para terminar unilateralmente su contrato, era dable catalogar, en el caso concreto, la ocurrencia del despido provocado, en especial, porque teniendo la sociedad demandada la carga de la prueba tendiente a acreditar el pago de los salarios y prestaciones sociales durante la ejecución de los vínculos contractuales no lo hizo y, por el contrario, se limitó a anexar documentos contentivos de nóminas a nombre de diferentes empleados (entre esos el demandante), sin embargo, carente de un medio de demostración del pago de los emolumentos discriminados a favor del señor Benavides Ramírez.

Lo anterior, basta para concluir que, en efecto, existió un incumplimiento por parte del empleador en el pago de sus obligaciones laborales, por tanto, había lugar a proferir condena por la indemnización del artículo 64 del Estatuto Procesal del Trabajo.

En suma, por lo discurrido no prospera el recurso de apelación interpuesto, de modo que se confirmará la primera sentencia y se impondrán costas de segunda instancia a favor de la parte demandante y a cargo de la demandada.

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: CONFIRMAR la sentencia proferida el 31 de mayo de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Manizales, Caldas, por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: IMPONER costas de segunda instancia a cargo de la parte demandada, en favor de la demandante, por los motivos expresados.

TERCERO: NOTIFÍQUESE el presente fallo mediante edicto virtual, el cual se fijará por un día, de conformidad con la providencia AL2550-2021 proferida el día 23 de junio de 2021, por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

MARÍA DORIAN ÁLVAREZ

Magistrada Ponente

SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO

Magistrada

WILLIAM SALAZAR GIRALDO

Magistrado

Firmado Por:

**Maria Dorian Alvarez De Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Caldas**

**William Salazar Giraldo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 3 Laboral**

Tribunal Superior De Caldas

Saray Nataly Ponce Del Portillo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Caldas

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:

3fab8768a5a48ea0ef253d763c085e3c5026401bd7f30d0a26917a
85b93e8f8b

Documento generado en 27/07/2021 03:06:48 PM