



República de Colombia  
**Tribunal Superior de Bogotá**  
Sala Segunda de Decisión Laboral

## **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**

### **Magistrada Ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ESPECIAL FUERO SINDICAL  
**RADICACIÓN:** 11001 31 05 **026 2020 00319** 02  
**DEMANDANTE:** DAGOBERTO CANO CAMACHO  
**DEMANDADO:** BANCO AGRARIO DE COLOMBIA  
**SINDICATO:** SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL  
BANCO AGRARIO DE COLOMBIA SECCIONAL  
BOGOTÁ DC – SINTRABANAGRARIO SD-BOGOTÁ  
**ASUNTO:** **APELACIÓN SENTENCIA**

Bogotá DC, veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 117 del CPTSS, se reunió la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, integrada por los Magistrados ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO, MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida dentro de la audiencia celebrada en el proceso de la referencia, el día 9 de septiembre de 2022, por el Juzgado 26 Laboral del Circuito de Bogotá DC.

### **I. ANTECEDENTES**

Pretende el demandante que se declare que al ser miembro de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Agrario de Colombia Seccional Bogotá DC – Sintrabanagrario SD-Bogotá se encontraba amparado por fuero sindical para el 2 de septiembre de 2020, fecha en la que la demandada decidió dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo; en consecuencia, que se declare ineficaz el despido por haberse realizado sin autorización del juez del trabajo, que se ordene a la encartada reintegrarlo al cargo que estaba desempeñando o a otro de igual o mayor categoría, sin solución de continuidad y se condene al pago de los salarios causados desde la fecha de la desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro.

Como fundamento relevante de sus pretensiones, manifestó que celebró contrato de trabajo con el Banco Agrario de Colombia, vigente desde el 3 de marzo de 2014, desempeñando el cargo de profesional universitario en el área de análisis ROI-ROS de la Gerente Sarlaft; que en año 2020, el salario devengado era la suma de \$3.850.000,00; que el 28 de agosto de 2020, recibió vía correo electrónico carta de terminación unilateral del contrato de trabajo con fundamento en el vencimiento del plazo presuntivo a partir del 2 de septiembre de 2020; y, que para esa fecha se desempeñaba como miembro suplente secretario de la Junta Directiva de la Subdirectiva o Comité Seccional del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Agrario de Colombia Seccional Bogotá DC – Sintrabanagrario SD-Bogotá, según consta en el registro de inscripción n.º JD 556 del Ministerio de Trabajo (Pág. 1 a 4, archivo 1).

## II. TRÁMITE PROCESAL

La demanda fue admitida el 22 de abril de 2021, ordenando su notificación a la demandada, y a la organización sindical Sintrabanagrario SD-Bogotá quienes dieron respuesta dentro de la audiencia pública especial celebrada el 8 de febrero de 2022.

**Banco Agrario de Colombia**, dio contestación aceptando los hechos relativos a la existencia del contrato de trabajo. A su vez, se opuso a todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra. Esgrimió, que la no renovación del contrato de trabajo por vencimiento del término presuntivo del señor Dagoberto Cano, se realizó con fundamento en un modo legal consagrado para los trabajadores oficiales de acuerdo con lo previsto en el Decreto 2127 de 1945 compilado en el Artículo 2.2.30.6.11 del Decreto 1083 de 2015, el cual había sido aceptado y suscrito por el propio demandante, el cual no requiere calificación judicial, mucho menos cuando en el presente caso, el trabajador no gozaba de la garantía de fuero sindical al momento de notificarle el vencimiento de su contrato, ni la creación y fundación de la Subdirectiva se encontraba de acuerdo a la ley y los estatutos, menos aún resultaba válida la afiliación del actor a la organización sindical. Invocó las excepciones de inexistencia del despido, pago, compensación y buena fe.

### III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 26 Laboral del Circuito de Bogotá DC, en sentencia de 9 de septiembre de 2022, declaró probada la excepción de prescripción e inexistencia de la obligación, y absolvió al Banco Agrario de Colombia de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra.

Luego de establecer la condición de aforado del demandante, la juez de primer grado señaló que con las documentales adosadas se podía verificar que la finalización del vínculo contractual obedeció a la expiración del plazo presuntivo, pues aunque en la comunicación de terminación del vínculo se explicaron las razones por las cuales se daba paso al finiquito, ello no significa en modo alguno que el motivo atendiera a otras circunstancias.

Con lo anterior, estimó que la parte demandada no tenía la obligación de solicitar permiso ante la autoridad judicial competente para que se autorizara la finalización del vínculo contractual del demandante, toda vez que el mismo no había obedecido a un despido, sino a la aplicación de un modo legal de terminación tal y como lo prevé el artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, norma aplicable el caso bajo estudio teniendo en cuenta la naturaleza jurídica en la entidad demandada y la calidad de sus trabajadores.

### IV. RECURSOS DE APELACIÓN

El apoderado de la parte **demandante** interpuso recurso de apelación contra la decisión de la *a quo* manifestando que en el proceso estaba probado que el gestor laboró para la demandada, que estaba afiliado y hacia parte de la Junta Directiva del sindicato, que tenía la calidad de aforado y que el despido estuvo motivado realmente en razones distintas al vencimiento del plazo presuntivo, pues se adujeron situaciones relacionadas con el incumplimiento de alertas, a pesar de que las investigaciones disciplinarias iniciadas fueron archivadas, lo que denotaba que realmente dicho acto fue discriminatorio en razón del fuero sindical y que la entidad sí debía pedir permiso para despedir al trabajador.

Agregó que en este caso, debe aplicarse la excepción de inconstitucionalidad, pues la pasiva sustentó el despido en el art. 47 del Decreto

2127 de 1945, el cual contraría el art. 39 de la Constitución Política, por lo que debe ser inaplicable.

El apoderado del **Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Agrario de Colombia**, sustentó la alzada argumentando que de conformidad con el art. 230 de la Constitución Política los jueces en sus providencias están sometidos al imperio de la ley, a la equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina como criterios auxiliares en la actividad Judicial, sin embargo la *a quo* no procedió de acuerdo con lo establecido en dicha disposición, pues además en las consideraciones no hizo referencia a la jurisprudencia que sustentaba su decisión, más aún cuando la citada por la demandada en el escrito de defensa refiere a contratos de trabajo a término fijo, y en este asunto el actor estaba vinculado mediante contrato a término indefinido.

Agregó que tampoco se tuvo en cuenta que el contrato terminó por razones distintas al vencimiento del plazo presuntivo, relativas al incumplimiento de las metas, sobre lo cual no se garantizó el debido proceso al convocante.

## V. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, la Sala procede a desatar la alzada, y conforme a lo dispuesto en el art. 66A del CPTSS, el problema jurídico en este asunto consiste en determinar si la demandada transgredió o no la garantía foral de la que goza la demandante, al haber dado por terminado su contrato de trabajo, en caso afirmativo, si hay lugar a acceder a la solicitud de reintegro deprecada.

**Del Fuero Sindical** - El fuero sindical es una garantía constitucional consagrada en el art. 39 de la CN, así como en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que conforman el bloque de constitucionalidad y que hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico, que encuentra desarrollo legal en los art. 405 y 406 del CST. Prevé el primero de ellos que “*Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo*”; y, el segundo, quiénes gozan de esa protección especial, esto es, los fundadores del sindicato, los afiliados que

ejercen labores de dirección en el mismo como miembros de junta directiva, de subdirectivas, de comités seccionales y de la comisión de reclamos, en los términos previstos en la referida disposición, en todos los casos, para el número de miembros y por el tiempo que allí se establece.

Ha indicado la jurisprudencia de la Corte Constitucional que el fuero, más que en beneficio individual para el trabajador, constituye una protección superior del derecho de asociación sindical. Así, expresó en la sentencia C-381 de 2000:

*“Conforme a lo anterior, esta Corporación coincide con el actor y con varios intervinientes en que el fuero sindical, en la medida que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y solo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos. Por ello esta Corte ha señalado que este “fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado”.*

También ha precisado el máximo órgano constitucional, que la protección contenida en el art. 405 del CST pretende igualmente que los derechos al debido proceso, a la defensa y demás que se encuentren relacionados con el fuero sindical, sean garantizados por un juez laboral y no por el mismo empleador (CC T-014-18).

De ahí que el Código Sustantivo del Trabajo contemple dos acciones judiciales relacionadas con la protección especial de fuero sindical, estas son, la demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador con garantía foral, para desmejorarlo en sus condiciones laborales, o para trasladarlo; y la demanda del trabajador, que es impetrada por él mismo cuando se ha presentado una de las situaciones ya descritas.

Así las cosas, encuentra la Sala que quedó establecido en la primera instancia la calidad de aforado del demandante, y se tiene a su vez probado, que el actor se vinculó a la entidad demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido con plazo presuntivo de 6 meses, al amparo de lo dispuesto en el art. 40 del Decreto 2127 de 1945, el cual estuvo vigente desde el 3 de marzo de 2014 (pág. 33 a 36, archivo 18).

Adicionalmente, se verifica que mediante misiva del 28 de agosto de 2020, la demandada le comunicó al trabajador que de conformidad con lo establecido en el art. 47 del Decreto 2127 de 1945, se daría por terminado el contrato a la

finalización de la jornada del 2 de septiembre de 2020, por la expiración del plazo presuntivo, ello en atención al no cumplimiento adecuado de las funciones, por no acatar y/o cumplir con las retroalimentaciones realizadas y la baja gestión de alertas; y no, por su presunta condición de aforado.

De ese modo, para resolver se considera oportuno recordar que el artículo 40 del Decreto 2127 de 1947 que rige para los trabajadores oficiales, ha establecido que *“el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales”*.

A su vez el artículo 43 ibídem, dispone que en tales eventos salvo estipulación en contrario, el contrato se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo; el art. 47 prevé que el contrato de trabajo termina por expiración del plazo pactado o presuntivo; y, por su lado el artículo 51, señala que fuera de los casos a que se refieren, entre otros, el art. 47, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.

Frente al alcance que debe darse a la normatividad en cita, se tiene que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL 23957, 21 feb. 2005, reiterada entre otras, en las sentencias 32827, 26 ago. 2008 y 39479, 2 may. 2012, expuso:

*“(…) De acuerdo con lo anterior, cuando una parte se acoge al plazo presuntivo semestral o cuando lo hace valer, no hay despido y por lo mismo no hay lugar a indemnización alguna. Por lo mismo, también, existe una sustancial diferencia entre la terminación de un contrato cuando opera el plazo presuntivo extintivo y la terminación de un contrato que expira por la invocación de una justa causa, ya que en este caso sí está de manifiesto la declaración unilateral, de manera que si la causa invocada no es suficiente, según la ley, caben las indemnizaciones legales. Y como la expiración del plazo pactado o la expiración del plazo presumido por la ley, implican acuerdo de voluntades, no puede asimilarse este modo de terminación del contrato con los que no lo conllevan y es por eso por lo que la constante jurisprudencia de la Corte ha dicho que respecto de otros modos de terminación legal del contrato, como el cierre de la empresa, hay lugar a las indemnizaciones legales, porque esas indemnizaciones las impone la ley en los casos en que no hay justa causa, pero las descarta, se repite, cuando hay acuerdo de voluntades dirigido a terminar el contrato.*

*“No desconoce la Corte que en algunos pronunciamientos, entre otros el que cita la censura, ha considerado que cuando se hace referencia al despido sin causa justa no se excluye al*

*que obra por decisión unilateral del empleador, con autorización legal distinta a la que establece las justas causas de despido. Pero ese razonamiento, que no ha estado directamente referido a terminaciones del contrato como la que es materia de este proceso, se ha efectuado de cara a la que se ha dado en denominar pensión sanción, pero no puede ser extendido a un derecho diferente como el del reconocimiento a una indemnización o al de un reintegro cuando ha mediado la terminación del contrato por la expiración del plazo pactado o del presuntivo, pues, se insiste, en este evento se está en presencia de un modo legal de extinción del vínculo jurídico que no puede generar consecuencias indemnizatorias para el empleador, como tampoco la nulidad del acto de terminación del contrato de trabajo.*

*“Y no puede ser de otra manera porque - y ello es igualmente pasado por alto por la recurrente-, según el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945 la terminación del contrato de trabajo en los casos contemplados en el artículo 47 de ese estatuto, dentro de los que se halla la expiración del plazo pactado o presuntivo, no da lugar a los derechos resarcitorios que en aquella disposición se consagran, de lo cual se colige que para el legislador esa forma de terminación del contrato no puede ser equiparada a la que se produce sin justa causa (...).”*

Igualmente, al analizar un asunto en el que se pretendía el reintegro por violación del fuero circunstancial, la Alta Corporación en sentencia CSJ SL 24357, 20 abr. 2005, reiterada en la decisión SL 33396, 3 jul. 2008, consideró:

*Fijadas de esa manera las coordenadas de la polémica, la Sala considera que la razón está del lado del ad quem, por cuanto en primer lugar es evidente que la terminación del contrato de trabajo en el caso de los trabajadores oficiales invocando el vencimiento del plazo presuntivo no puede tenerse como un despido sin justa causa, tan es así que en tal caso no se genera el pago de indemnización alguna, conforme se desprende del artículo 51 del Decreto 2127, como sí acontece cuando se trata de terminación bajo la forma del segundo tipo señalado. Naturalmente que lo anterior no puede conducir, de manera inexorable, a sostener entonces que se configura un despido con justa causa, pues en realidad las formas de terminación del contrato de trabajo no se reducen a esas dos sino que normativamente se han contemplado otros motivos, como sin duda se observa en el artículo 47 ejúsdem donde se contempla como causas de terminación: la expiración del plazo pactado o presuntivo, la realización de la obra contratada y la sentencia de autoridad competente, entre otras. De acuerdo con ello los motivos de terminación del contrato de trabajo no tienen una estructura binaria, como parece entenderlo el recurrente al insinuar que dicha extinción es dable calificarla únicamente como justa o injusta, debiendo encasillar las demás modalidades en alguno de estos dos conceptos. Precisamente a partir de la clasificación referida, es decir la consagrada en el artículo 47 citado, la jurisprudencia ha construido la tesis de los modos legales de terminación del contrato, concepto donde cabe la expiración del plazo pactado o del plazo presuntivo, consistentes precisamente en modalidades de terminación del contrato que no constituyen, en estricto sentido, ni justa ni injusta causa, sino que obedecen a razones completamente ajenas a esas categorías, cuya ocurrencia por lo mismo no depende de la conducta que desplieguen los contratantes durante la ejecución de la relación o de la sola voluntad de una de ellas, sobre todo de la empleadora, sino que han sido acordadas previamente por las partes o en cierta forma impuestas de antemano por la ley o son resultado de mezclar estos dos elementos.*

*De lo que si no queda duda es que el despido sin justa causa es aquel que da lugar al pago de la indemnización de perjuicios, conclusión que deriva del principio según el cual en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable (artículo 11 Ley 6ª de 1945), y así lo contempla el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945 cuando señala: “Fuera de los casos a que se refieren los artículos 16, 47, 48, 49 y 50, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.” Según esta disposición entonces, las modalidades establecidas en los artículos allí señalados no constituyen un despido unilateral sin justa causa y por ende no causan el pago de indemnización. Ahora bien, la terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo presuntivo está incluida en el mentado artículo 47, o sea que su invocación es una de las modalidades de extinción del contrato que no acarrea el pago de indemnización por perjuicios, se sigue de ahí entonces, como con acierto lo dedujo al ad quem que tal modalidad no puede constituir un despido sin justa causa de los que prohíbe*

*el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, y por consiguiente no se encuentra dentro de los supuestos incluidos en esta disposición legal”.*

Y en sentencia CSJ SL 34142, 25 mar. 2009, al analizarse el despido de un trabajador vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo, el órgano de cierre de esta jurisdicción estableció:

*“En tratándose de contratos a término fijo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical, no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado, pues si lo que prohíbe el legislador es el despido, tal supuesto fáctico no se transgrede, cuando la terminación del contrato se produce por uno de los modos establecidos legalmente, como sucede con el fenecimiento de la relación laboral por cumplirse el plazo que, por consenso, acordaron las partes. En efecto, todas las garantías que se derivan del fuero sindical, deben ser acatadas y respetadas por los empleadores durante el término de vigencia del contrato, cuando de nexos contractuales por periodo fijo se trate. De ahí, que no se requiera autorización judicial para dar por terminado un nexo contractual laboral a término fijo, en el evento de ostentar el trabajador la garantía que se deriva del fuero sindical. En las condiciones que anteceden, el empleador no está obligado a renovar el contrato de trabajo con plazo determinado, respecto de los trabajadores aforados, cuando previamente y dentro de los términos previstos en la ley, ha informado de su intención de no prorrogarlo, sin que esa circunstancia implique violación alguna al derecho de negociación colectiva, pues la figura de los suplentes en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales, tiene como propósito el reemplazo de los titulares ante sus faltas temporales o definitivas.”*

Al aplicar *mutatis mutandis* los razonamientos expuestos en la jurisprudencia citada al caso bajo examen, encuentra la Sala que en este asunto no se cumplen los presupuestos de los artículos 405 y siguientes del CST, para acceder a los pedimentos incoados por el actor, en la medida en que al haberse invocado para el fenecimiento del vínculo un modo legal de terminación del contrato, que no tiene la connotación de despido, como se vio, no existía la obligación legal del empleador de solicitar autorización del juez del trabajo para tomar tal determinación.

Adicionalmente, cumple indicar que el hecho de que la demandada haya alegado razones adicionales para finiquitar el contrato no excluye la causa principal que se invocó en la comunicación adiada del 28 del agosto de 2020, pues justamente por acuerdo de las partes quedó prevista esa posibilidad, a la cual recurrió la empleadora al amparo de las disposiciones legales vigentes.

Finalmente, encuentra la Sala que tampoco es posible acoger la solicitud de la parte actora en torno al control de constitucionalidad por vía de excepción que tiene fundamento en el artículo 4º de la Constitución Política, respecto de lo normado en el literal a). del art. 47, pues se considera que lo allí consagrado no riñe con los principios y normas de rango constitucional, más aún cuando el Consejo de Estado en sentencia proferida el 13 de septiembre de 2007, dentro

del radicado 11001-03-25-000-2003-00089-01, en la acción de simple nulidad formulada en contra de dicha disposición, concluyó:

*“Si bien, la vinculación de los trabajadores oficiales se realiza a través del contrato de trabajo, al igual que los trabajadores privados, sus regímenes laborales son distintos debido a que los primeros prestan su servicio al Estado mientras que los últimos satisfacen necesidades privadas o intereses particulares. De acuerdo a las anteriores consideraciones, no se puede predicar la violación del derecho de igualdad en el caso objeto de estudio”.*

Y, por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL 1497-2014, dijo:

*“En torno a dicho punto, esta Sala de la Corte ha sido enfática en señalar que las normas que regulan el plazo presuntivo se encuentran vigentes, además de que no han sido declaradas contrarias a la Constitución Política, por lo que deben ser aplicadas irrestrictamente.*

*(...) Tras todo lo anterior, la Corte debe reiterar que: i) la figura del plazo presuntivo se encuentra plenamente vigente para los trabajadores oficiales, aún a pesar de la sentencia CC C-003/98; ii) por ello, cuando no se determine el plazo del contrato de trabajo o se diga que es indefinido, debe entenderse celebrado por periodos de seis meses; iii) dicha figura puede ser excluida a través de la negociación individual o colectiva de las condiciones laborales, pero requiere de cláusulas claras y expresas; iv) y, en esa dirección, el empleador estatal puede acudir válidamente a la forma de terminación de la relación laboral establecida en el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, esto es, por el vencimiento del plazo pactado o presuntivo, sin tener a cargo indemnización alguna”.*

Por lo expuesto, no le queda otro camino a esta Sala que **confirmar** en su totalidad la sentencia de primera instancia. Sin costas en la alzada, ante su no causación.

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

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 9 de septiembre de 2022, por el Juzgado 26 Laboral del Circuito de Bogotá DC, por las razones expuestas en la parte motiva.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

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

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**

Magistrada ponente



**ALEJANDRA MARÍA HENAO PALACIO**

Magistrada



**MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA**

Magistrado

Enlace expediente digital:

<https://etbcsj->

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des15sltsbta\\_cendoj\\_ramajudicial\\_gov\\_co/Em9kPEWliMdArIcYfatw7jABfCVFEgE1lR6M\\_xKS3Zgdvw?e=05AtUh](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des15sltsbta_cendoj_ramajudicial_gov_co/Em9kPEWliMdArIcYfatw7jABfCVFEgE1lR6M_xKS3Zgdvw?e=05AtUh)

**Firmado Por:**

**Luz Patricia Quintero Calle**

**Magistrada**

**Sala Laboral**

**Tribunal Superior De Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,**

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: **48da46195e7234e8165b6e53fd5829066c48d1626e0a2e8519d8d30761c62504**

Documento generado en 04/10/2022 10:20:22 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**