



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

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL LEVANTAMIENTO FUERO
SINDICAL - PERMISO PARA DESPEDIR- **SENTENCIA**
11001 31 05 **014 2021 00268 03**
RADICACIÓN.
DEMANDANTE: GASEOSAS COLOMBIANAS SAS – GASCOL SAS
DEMANDADO: ERIC EDUARDO MEDINA VELANDIA
SINDICATO SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL
SISTEMA AGROALIMENTARIO Y LA INDUSTRIA DE
LAS BEBIDAS Y CERVEZAS EN COLOMBIA -
SINTRAGACERV

Bogotá DC, nueve (9) de junio de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 117 del CPTSS, se reunió la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, integrada por los Magistrados MILLER ESQUIVEL GAITÁN, MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandado contra la sentencia proferida el 18 de mayo de 2023, por el Juzgado 14 Laboral del Circuito de Bogotá DC.

I. ANTECEDENTES

Pretendió la sociedad demandante que se le conceda el permiso para despedir por justa causa al demandado, quien goza de fuero sindical en su condición de Socio Fundador y Fiscal de la Junta Directiva Nacional de Sintragacerv (pág. 2 arch. 4 C01).

Como fundamento relevante de sus pretensiones, expuso que el 5 de junio de 2008 mediante un contrato de trabajo a término fijo, se vinculó al demandado para efectos de desempeñar el cargo de Operario No Calificado, y a la fecha de la presentación de la demanda laboraba como Operario de Montacargas; el demandado es socio fundador y Fiscal de la Junta Directiva Nacional de Sintragacerv; el 6 de mayo de 2021 aquel fue citado para rendir descargos y

presentar las pruebas correspondientes debido a que el 13 de abril de 2021 reportó un posible contagio de Covid-2019 y pese a tener incapacidad hasta el 16 de abril de 2021, se presentó a trabajar el 15 de abril con el virus activo poniendo en riesgo el personal de la planta; por tal motivo se le abrió un proceso disciplinario por incumplir las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias como trabajador.

Agregó que el 22 de mayo de 2021 el demandado fue escuchado en diligencia de descargos junto con el representante legal del mencionado sindicato y el Interventor AIM, sin embargo, no explicó suficientemente los hechos y dio explicaciones confusas que no fueron de buen recibo para la compañía; por ende considera que incurrió en clara violación a las normas sanitarias y a las obligaciones y prohibiciones contractuales y reglamentarias al poner en riesgo la salud de sus compañeros de trabajo por asistir a las instalaciones de la empresa a cobrar la quincena a sabiendas de que era portador del Covid-19 (págs. 2, 3 arch. 4 C01)

II. TRÁMITE PROCESAL

Previo subsanación, la demanda fue admitida el 19 de julio de 2021, ordenándose su notificación y traslado a la demandada, así como la vinculación del Sindicato Sintragacerv (arch. 7 C01).

El demandado dio contestación a la demanda en audiencia del 28 de febrero de 2022, para lo cual se opuso a lo pretendido bajo el argumento de que con anterioridad a la fecha en que se vinculó en forma directa con la compañía demandante, prestó servicios a través de empresas temporales desde el 15 de junio de 1998; no es socio del sindicato Sintragacerv, pero sí fundador y Fiscal; si bien el 13 de abril de 2021 reportó a la empresa síntomas respiratorios y su jefe inmediato le dijo que no se presentara a trabajar sino que se quedara en casa, lo cierto es que le fue asignada una cita el 14 de abril y la médica general le indicó que podía ser solo gripa, por ende, le otorgó 3 días de incapacidad por enfermedad general desde ese día hasta el 16 de abril siguiente, sin ordenarle una prueba Covid-19, porque no fue así diagnosticado.

Informó que estaba sin salario y la empresa solo le pagaba en forma presencial en ventanilla los días 15 y 30 de cada mes, sin que hubiera adoptado medidas modernas para cancelar el salario mientras estaba en aislamiento,

quedando su mínimo vital en riesgo; el 15 de abril de 2021 se dirigió a la empresa solo a cobrar el salario sin demorar más de 10 minutos y se retiró de las instalaciones; que no allegó ninguna incapacidad médica y fue el 18 de abril siguiente que decidió junto con su esposa realizarse de manera directa la prueba Covid-19 a través del Ministerio de Salud, porque la EPS no se la realizó; que el día 20 del mismo mes y año, les confirmaron que sí eran portadores del virus; que no vulneró ninguna medida sanitaria porque no fue su intención poner en peligro ni en riesgo la salud de sus compañeros al desplazarse para cobrar su salario pese a no estar muy bien de salud, de ahí que no exista una justa causa para levantar su fuero sindical, dado que no ha faltado a sus obligaciones como trabajador y solo a partir del día 16 de mayo [sic] de 2021 se le notificó que debía estar en aislamiento preventivo.

Propuso excepciones previas de ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales y por indebida acumulación de pretensiones; también formuló de mérito las de prescripción, porque la demanda debió interponerse a más tardar el 15 de junio de 2021; temeridad y mala fe (arch. 14, min. 7:35 a 41:42 arch. 43, 44, 106.1 C01). Al respecto, la *a quo* en audiencia del 20 de febrero de 2023 declaró no probadas las excepciones previas dentro de las que tuvo como tal estudiar, la prescripción (arch. 77, 78, 107.6 C01).

El Sindicato Sintragacerv pese a encontrarse notificado debidamente, guardó silencio frente a la demanda, por tanto, se tuvo por no contestada la demanda de su parte; y, ha interpuesto distintos incidentes de nulidad a lo largo del trámite (arch. 53-57, 59-62, 75, 76, 107.5 *idem*).

Entre tanto, mediante auto dictado dentro de audiencia del 26 de agosto de 2022 se ordenó oficiar a la Procuraduría General de La Nación, para que, si a bien lo tiene, intervenga en el proceso, sin embargo, una vez informada no lo hizo (arch. 62, 64, 65, 107.3, 107.4); y en audiencia del 10 de marzo de 2023 se ordenó oficiar a la Comisión Seccional de Disciplina Judicial para que se analicen las posibles conductas dilatorias en las que incurra la parte demandada (arch. 86, 87, 107.9).

III.SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 14 Laboral del Circuito de Bogotá DC, en sentencia del 18 de mayo de 2023, ordenó el levantamiento de la garantía foral del demandado, por

haberse demostrado la existencia de una justa causa; en consecuencia, autorizó el despido de Eric Eduardo Medina Velandia, declaró no probadas las excepciones propuestas y condenó en costas a la parte demandada.

Para lo que interesa a la alzada, motivó lo decidido en que la subordinación jurídica es una facultad que tiene el empleador para imponer a sus trabajadores un reglamento interno que contenga las normas de comportamiento que deben observarse dentro de la empresa y que regule las actuaciones de los sujetos de la contratación, incluidas las normas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y salud de los trabajadores; en ese sentido señaló que debido al surgimiento y propagación mundial del Covid-19 se obligó la empresa a adaptar distintas medidas para evitar el riesgo de extensión incontrolada y veloz de la crisis sanitaria con base en la copiosa normativa sanitaria expedida por el Gobierno Nacional y los múltiples protocolos de bioseguridad, máxime cuando hace parte de la industria manufacturera autorizada para la elaboración de productos alimenticios y bebidas, normativa que además socializó con los trabajadores de la empresa.

Sostuvo que como el trabajador recibió su quincena el día 30 de marzo de 2021, razonablemente el derecho al mínimo vital no se afectaba en forma significativa por el no cobro inmediato del salario para el 15 de abril, pues bien hubiere podido reclamarlo terminado el período de aislamiento, o a través de algún otro mecanismo concertado con el empleador o la organización sindical, si la urgencia hubiera sido de tal magnitud.

Consideró que como el demandante inobservó la instrucción de aislamiento preventivo por sospecha de Covid-19 que le impartió la compañía con ocasión de haber reportado síntomas gripales y afección respiratoria durante la pandemia, desde el 13 de abril de 2021, encontró acreditada la justificación para el despido al haberse presentado el 15 de abril siguiente a las instalaciones de la empresa para efectos de cobrar su salario a pesar incluso, de haber tenido incapacidad médica vigente por el diagnóstico de la enfermedad de *Covid no especificado* que suponía un riguroso aislamiento y confinamiento domiciliario; por ende, autorizó el levantamiento del fuero sindical del cual es beneficiario el demandante, dado que incurrió en una falta calificada como grave en el contrato de trabajo, sin justificarse el desacato por parte del demandado a una orden sanitaria no solamente emitida por las autoridades nacionales para evitar la propagación de la enfermedad en el territorio nacional, sino a una medida

preventiva de higiene y seguridad en el trabajo impartida por su empleadora para garantizar la vida y la salud del conglomerado de trabajadores a sus servicios, pues prevalecía el interés general de evitar el riesgo de contagio, máxime que esa limitación era temporal.

Agregó que no obra instrumento del cual se pueda colegir que el empleador debía observar un procedimiento específico para proceder a la terminación del contrato de trabajo y por ende, no hubo vulneración al debido proceso, porque en todo caso, el demandante pudo hacer uso del derecho a la defensa y contradicción en la diligencia de descargos, a la que acudió acompañado de 2 miembros del sindicato; finalmente advirtió que en audiencia pasada, se pronunció sobre la excepción de prescripción alegada y que por las results del proceso declararían no probadas las demás excepciones planteadas (min: 8:21-34:52 arch. 104, 105, 106.14 C01).

IV.RECURSO DE APELACIÓN

El demandado argumentó que la sociedad demandante no demostró que para el 15 de abril de 2021 cuando fue a reclamar su quincena, tenía Covid-19, pues el resultado positivo de la prueba respectiva se dio el 20 de abril siguiente, data en la que se enteró que tenía el virus, máxime cuando dicha la prueba se la practicó en forma independiente dado que su EPS no lo hizo y mucho menos la empresa; acudió en aquella ocasión a retirar su quincena con todos los protocolos de bioseguridad, por tanto el virus lo pudo haber adquirido entre el 15 y el 19 de abril de 2021, cuando se hizo la prueba de Covid-19; reportó el 13 de abril de 2021 únicamente síntomas de malestar general a sabiendas de la persecución y discriminación de la cual ha sido objeto, por ende le solicitó al analista que la orden de aislamiento se la hiciera por escrito lo cual ocurrió solo hasta el 16 de abril de 2021, así que se dirigió a la EPS para que le dieran una incapacidad por 3 días a partir del 14 de abril de ese año, pero el médico tratante no le ordenó ningún aislamiento ni la práctica de la prueba Covid-19, solo le fue ordenado el aislamiento a partir del 16 de abril de 2021.

Agregó que la empresa tiene conocimiento de sus enfermedades base que no le permiten la movilización normal, como lo es el síndrome del manguito rotador, calificado por la Junta Regional como profesional desde el año 2015, así como 6 hernias discales, bursitis en el brazo izquierdo, síndrome del túnel del carpo derecho, ansiedad depresiva recurrente y trastornos de ansiedad, por ende,

se considera sujeto de persecución laboral, porque la compañía no le informó cómo le iba a facilitar el pago de su quincena para la época de los hechos, pues aún sigue haciendo los pagos presenciales; la empresa no tomó precauciones para prever desde el momento en que surgió el brote del Coronavirus como emergencia sanitaria mundial, lo que tenía que hacer para el pago de la quincena con sus trabajadores que tenían enfermedades base como él, y así garantizar su mínimo vital, aunado a que es padre cabeza de familia, lo que lo hace un sujeto más vulnerable sin que se hubiera podido esperar al 30 de abril de 2021 para el pago de su quincena como lo argumenta la *a quo*.

Señaló que la empresa vulneró el debido proceso porque en el acta de descargos se efectuaron preguntas tendenciosas y antitécnicas e insistió en que la presente acción se encuentra afectada del fenómeno prescriptivo y de la caducidad dado que la demanda se interpuso el 26 de junio de 2021, mientras que el Covid-19 se lo detectaron el 20 de abril de 2021. Dijo que existe una irregularidad en el presente proceso, como quiera que a lo largo del mismo el apoderado de la parte demandante actuó sin poder otorgado por la sociedad, porque por esta precisa situación la jueza ordenó subsanar la demanda; por tanto, todo carece de nulidad ya que incluso, la *a quo* dispuso en la última audiencia que se otorgara el poder, lo cual a la fecha no ha sido subsanado.

Indicó que la empresa incumplió lo dispuesto en la Circular 022 del 8 de marzo de 2021 del Ministerio de Trabajo y la Resolución 666 del 2020 del Ministerio de Salud, pues ningún trabajador puede ser despedido por tener Covid-19, ello se considera una discriminación y persecución sindical, porque de 49 miembros del sindicato solo quedan 3 directivos, pero debido a que tienen incapacidades como en su caso, aunado a que la compañía nunca se ha interesado por la salud de sus trabajadores (min. 35:17-44:43 arch. 104, 105, 106.14 C01).

V. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a desatar la alzada, y de conformidad con lo previsto en el art. 66A del CPTSS, el problema jurídico a resolver, consiste en verificar i) si se configura una causal de nulidad el hecho de que aparentemente la sociedad accionante no haya otorgado poder al profesional del derecho que aduce representarla judicialmente; ii) si la presente acción se

encuentra prescrita; y, iii) si hay lugar o no, a conceder el permiso solicitado por la sociedad demandante Gascol SAS para darle por terminado el vínculo laboral al demandado Eric Eduardo Medina Velandia y frente a ello, si se le ha vulnerado el derecho al debido proceso al trabajador aforado.

Incidente de nulidad.- Verificadas las actuaciones del proceso, observa la Sala que el demandado nuevamente trae a colación en el recurso, una situación que ya fue zanjada dentro del presente proceso, como lo es la eventual nulidad consagrada en el num. 4º del art. 133 del CGP por indebida representación de la parte demandante o cuando quien actúa como su apoderado carece íntegramente de poder, como quiera que los mismos argumentos presentados en la apelación relacionados con dicha causal de nulidad, fueron resueltos desfavorablemente por la *a quo* en auto proferido dentro de la audiencia virtual celebrada el 14 de marzo de 2023, mediante el cual rechazó de plano la nulidad, decisión confirmada por esta Colegiatura el 30 de marzo de 2023, en el entendido que *«el llamado a juicio actuó en el trámite sin proponer la nulidad y que para el momento en el que se llevó a cabo la audiencia en la que se advirtió la irregularidad, la demandante aportó el certificado de existencia y representación legal actualizado al 1º de febrero de 2022»* (arch. 90, 91, 93, 107.10, 107.11 C01, arch. 4 C002), luego no es cierta la afirmación que hace el apelante, relacionada con que a la fecha, la sociedad demandante continúa sin representación judicial idónea, porque esta situación ya fue subsanada y no hay lugar a emitir nuevamente pronunciamiento alguno frente a ello.

Excepción de prescripción.- Igual sucede con este medio exceptivo, por cuanto en aplicación de lo dispuesto en el art. 32 del CPTSS, la *a quo* declaró no probada dicha excepción en audiencia del 20 de febrero de 2023, teniendo en cuenta precisamente las motivaciones que expuso de nuevo el demandado en su apelación; decisión que quedó en firme, puesto que, ante la interposición extemporánea y con falta de técnica de los medios de impugnación por parte del demandado, fueron negados, en audiencia del 24 de febrero siguiente (arch. 77-80, 107.6-107.8 C01). De modo que no resulta la Sala competente en esta ocasión para discurrir sobre una providencia que se encuentra plenamente ejecutoriada, máxime cuando la jueza por esta misma razón decidió en la sentencia no pronunciarse acerca de la prescripción; por ende, no puede pretender el apelante revivir términos procesales que ya caducaron.

Permiso para despedir.- 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, con desarrollo legal en los arts. 405 y 406 del CST; el primero de ellos, reformado por el art. 1º del Decreto Legislativo 204 de 1957, prevé que ningún trabajador amparado por esta garantía pueda ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni trasladado, sin que previamente se haya levantado el fuero sindical mediante la solicitud que al efecto debe elevar el empleador ante el juez del trabajo, conforme los arts. 113 a 118 del CPTSS con la finalidad exclusiva de que este funcionario califique la existencia de justa causa para el despido, el desmejoramiento o el traslado alegado, para con ello proteger el derecho de asociación sindical que, busca que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer su función para defender los intereses económicos y sociales de sus afiliados y de los trabajadores de una empresa, sector, gremio, o rama de actividad económica.

El segundo artículo señala, que quienes gozan de esa protección especial, son 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 todos los casos, para el número de miembros y por el tiempo que allí se establece.

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

“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-014-2018).

Por lo anterior, con la finalidad exclusiva de que este califique la existencia de justa causa para el despido, del desmejoramiento o traslado alegado, previamente se debe levantar el fuero sindical mediante la solicitud que al efecto debe elevar el empleador ante el juez del trabajo; de manera que, en el presente caso, resulta necesario verificar dos aspectos importantes: **i)** la existencia de la garantía foral a favor de un trabajador demandado; y **ii)** la existencia de una justa causa para darle por terminado el contrato de trabajo, de las contempladas en el art. 410 del CST, consistentes en: **a)** la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días; y **b)** las causales enumeradas en los arts. 62 y 63 del mismo estatuto.

La calidad de amparado por fuero sindical del demandado, quien ocupa el cargo de Operario de Montacargas, no es un asunto controvertido por las partes, sin embargo, este privilegio de encuentra acreditado con la certificación de la Coordinadora del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio de Trabajo, emitida el 16 de septiembre de 2020, de la que se verifica que fue nombrado Fiscal del sindicato Sintragacerv; adicional a ello en los listados emitidos el 16 de marzo de 2020 por el sindicato, se le comunicó a la empresa que el demandante era uno de los miembros fundadores de la organización según acta constitutiva del 14 de marzo del mismo año (págs. 1, 15, 16 arch. 3 C01).

Ahora, para verificar el segundo supuesto normativo, se tiene que la sociedad demandante invocó en su demanda como justa causa para obtener la autorización del juez laboral para dar por terminado el contrato de trabajo al Operario de Montacargas, Eric Eduardo Medina Velandia, que el 15 de abril de 2021 pasó por alto no solo la orden de aislamiento preventivo dada por el inmediato superior, debido a su presunto contagio por Covid-19, sino la incapacidad de la cual gozaba en ese momento, otorgada por su médico tratante, con lo cual puso en riesgo la salud del personal de la planta, incumpliendo con sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias como trabajador.

Verificado el material probatorio allegado, se establece que tales hechos fueron aducidos con detalle, en la citación a diligencia de cargos y descargos del 6 de mayo de 2021, con el fin de que rindiera sus explicaciones del caso con las

pruebas correspondientes acerca del motivo por el cual se presentó el 15 de abril de 2021 en las instalaciones de la empresa para cobrar su salario y una incapacidad otorgada entre el 14 y el 16 de abril bajo el diagnóstico U072 – Covid no especificado, mientras que la Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo-SST, le había ordenado quedarse en casa hasta que médicamente se definiera su situación, desde el 13 de abril del mismo año inclusive, cuando el demandante reportó síntomas respiratorios relacionados con un posible contagio de Covid-19; por tanto, incumplió normas de salud pública y puso en riesgo al personal de la compañía, máxime que más adelante fue confirmado que sí era portador del virus. Así que debido a ello, se le informó acerca de la apertura un proceso disciplinario (pág. 2 arch. 3).

En la diligencia de descargos llevada a cabo el 22 de mayo de 2021 el demandante admitió que conocía las razones por las cuales había sido citado; relató que el 13 de abril de dicho año llamó a Sonia Esperanza Lagos, Analista de SST y le informó que tenía síntomas de gripa, dolor de huesos y le dijeron que debía llamar a la EPS para que lo direccionara, lo que hizo el 14 de abril de 2021, por lo que le dieron una incapacidad de 3 días porque posiblemente podría ser una gripa, sin ordenarle una prueba Covid-19, así que llamó al Ministerio de Salud para solicitar la práctica de la prueba PCR y dejó constancia que *«ese día llevé a mi hija Michel Julitza en el Centro Comercial Ensueño a órdenes de la EPS ya que ella también tenía síntomas de Covid-19, ese día vine a cobrar porque es mínimo vital»*; sostuvo que esto último ocurrió el 15 de abril siguiente dado que su esposa se encontraba enferma, así que se presentó en la compañía con la incapacidad por enfermedad general bajo el diagnóstico de *gripa*.

El trabajador no admitió que el aislamiento preventivo fue ordenado desde el 13 de abril de 2021, sino que fue a partir del día 16 del mismo mes y año; sin embargo, más adelante dijo que ese día 13 no se presentó a trabajar así que llamó a Leo porque estaba enfermo y aceptó que Sonia le dijo que se quedara en la casa y que se cuidara mucho. Señaló que la prueba Covid-19 se la realizaron el 19 de abril y el día siguiente obtuvo el resultado positivo para contagio. Informó que entendía lo que significa el proceso de aislamiento, dado que indicó que es cuando la empresa le comunica que no puede moverse de su casa por aislamiento preventivo, pero que ello fue ordenado mediante un correo del 16 de abril.

Aceptó que no solicitó ningún tipo de ayuda a la compañía con el fin de resolver el tema del pago del salario sin tener que asistir a la empresa,

simplemente dijo que la empresa no le brindó los medios para no tener que asistir a cobrar su salario (págs. 3-7 arch. 3).

En este punto, ha de precisarse que el demandado de ninguna manera desvirtuó lo sostenido por su empleadora, y mucho menos lo aceptado por él en la diligencia de descargos, comoquiera que el 13 de abril de 2021 Sonia Esperanza Lagos Caro, Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo de la compañía demandante, le reportó a las 5:33 p. m. a Juan José Pedraza a través de correo electrónico que el aquí demandante para ese día, se encuentra en casa por aislamiento preventivo y se dejó esta nota: *«las personas no pueden reintegrarse a su labor sin contar con la aprobación del área de SST»*; el 26 de abril la misma Analista, informó por el mismo medio a personas de la compañía que el demandante debía reincorporarse el día siguiente, pero que al llegar debía pasar por enfermería para el cierre de su seguimiento (págs.. 26 arch. 42, págs. 5 arch. 96)

El certificado de incapacidad ambulatoria n° 602278765 expedido el 14 de abril de 2021, muestra que la incapacidad se dio por enfermedad general entre el 14 y el 16 de abril de dicho año por el Diagnóstico U072 (pág. 25 arch. 42) que, según la Clasificación Internacional de Enfermedades CIE-10 consultable en el aplicativo en línea del Ministerio de Salud y Protección Social¹ refiere a *«COVID-19, virus no identificado»* con *«uso emergente de U07»*, carácter que conforme lo dispuesto por la Organización Panamericana de la Salud – OPS, desde el 31 de enero de 2020 se usa como código de emergencia por brote de enfermedades respiratorias agudas debido al Coronavirus, a causa de la declaración de emergencia de salud pública de preocupación internacional².

Como se observa de los pantallazos de las conversaciones sostenidas por la aplicación WhatsApp entre el demandado y Sonia, que de ninguna forma fueron desconocidos o tachados por el trabajador, se constata que el 13 de abril a las 6:30 a. m., él le reportó a Sonia que desde el sábado anterior *«me empezaron maluchas de gripa y ya hoy amanecí sin olfato y mi esposa también está enferma, yo llamo ahora a la EPS para que vengan a hacerme la prueba»*; frente a lo cual, le contestó Sonia que llamara a la EPS para que le realizaran el

¹ <https://web.sispro.gov.co/WebPublico/Consultas/ConsultarDetalleReferenciaBasica.aspx?Code=CIE10>

² <https://www3.paho.org/relacsis/index.php/es/areas-de-trabajo/grupo-red-fci/61-foros/consultas-becker/1162-enfermedad-respiratoria-aguda-debido-a-coronavirus/#:~:text=Considerando%20que%20el%20brote%20de,el%20c%C3%B3digo%20de%20emergencia%20U07.>

seguimiento y la prueba y que debía estar pendiente de la llamada de la enfermera de la compañía, quien también haría el seguimiento respectivo; a continuación se le preguntó si había tenido contacto con alguien más y si se había retirado el tapabocas, contestó que sí pero en el casino; más adelante el trabajador demandado informó que ya había llamado a la EPS y le dijeron que le hacían la prueba en esa misma semana, así que Sonia le contestó que en cuanto le hicieran la prueba le compartiera los soportes.

En las horas de la tarde el mismo día, el demandado le preguntó a Sonia cuál era el procedimiento a seguir, debido a que la EPS no le ha dado la cita y su esposa estaba muy enferma, por lo que Sonia le respondió a las 6:13 p. m. que debía continuar en casa y, posteriormente, el 16 de abril de 2021, Sonia le dijo por el mismo medio de comunicación que tenía aislamiento preventivo hasta el 26 de abril de 2021, y que no se le haría ningún descuento en nómina, mientras tuviera el reporte diario con la enfermera de la compañía y que en todo caso, Sonia había reportado el incidente al Jefe de Gestión Humana.

Para efectos de corroborar lo anterior, se aportó el correo electrónico diligenciado por Sonia el 13 de abril de 2021 atrás reseñado en el que se reportó el aislamiento del trabajador (pág. 26 arch. 42, pág. 5 arch. 96); y se aportaron las colillas de pago de nómina al demandado para los días 15 y 30 de abril de 2021 (págs. 9, 10 arch. 6); es decir que el trabajador sí acudió a la compañía a pesar de habersele indicado que debía permanecer en casa, tal y como lo admitió el trabajador en la diligencia de descargos. Además, se allegó la constancia de que Sonia le envió al demandado, a través de correo electrónico del 16 de abril de dicha anualidad, el formato de recomendaciones de aislamiento con la advertencia de que el aislamiento preventivo iba hasta el 26 de abril siguiente, que debía estar atento a la llamada de la enfermera de la compañía y que debía reportar los síntomas en la aplicación denominada “*A tu lado Postobón*” (pág. 30 arch. 42, págs. 6, 7 arch. 96).

El reporte del resultado de laboratorio de SARS COV2 generado el 20 de abril de 2021 y practicado por RT-PCR en la Subred Integrada de Servicios de Salud SUR ESE el día 19 del mismo mes y año, acredita que el demandante era en efecto, portador del Covid-19 (pág. 13 arch. 3, pág. 27 arch. 42).

Mediante correo del 21 de abril de 2021 el trabajador demandado le solicitó a Juan José Pedraza Aguirre, Jefe de gestión Humana, que le entregara un

documento de aislamiento por Covid, ya que para esa data se terminaba su incapacidad por parte de la EPS y que el día anterior le habían entregado el resultado positivo de la prueba por Covid-19, de lo contrario, madrugaría al día siguiente a trabajar; sin embargo, el correo fue contestado en el sentido de indicarle que el aislamiento se lo había ordenado con anticipación Sonia, como responsable de SST y ella es quien podría informarle cuándo se podía reintegrar y a quien debería entregarle el resultado de dicha prueba; en todo caso, Juan Pedraza le indicó que debía resguardarse para cuidarse él y a los demás, por lo que no podrá reincorporarse mientras siga obteniendo un resultado positivo para la mencionada enfermedad, dado que de hacerlo estaría incurriendo en un delito en contra de la salud pública (arch. 32, 33).

Como se logra observar, el trabajador a pesar de existir órdenes por parte de los representantes de su empleador, con las que le disponían que por prevención debía permanecer aislado en casa, incumplió gravemente esas precisas instrucciones, lo cual va en contravía de lo dispuesto en la normativa que regula la relación laboral que sostiene con la compañía demandante.

Lo anterior se afirma, por cuanto a través del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el demandante se obligó a acatar las órdenes que le impartiera la empresa de conformidad con las reglamentaciones respectivas y por medio de sus representantes y superiores, observando en su trabajo el cuidado y diligencia necesarios para el desempeño de sus labores; además se obligó a cumplir las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial (pág. 8-10 arch. 3); lo cual se encuentra acorde con los arts. 104 y 348 del CST.

Como obligaciones especiales del trabajador se impuso en el art. 84 del RIT entre otras, observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes o instrucciones que de modo particular le impartan la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido; observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo; observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales; y, entre otras prohibiciones está la de ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad y la de sus compañeros de trabajo (arch. 15, págs..1-24 arch. 42).

Así que no era una excusa para insubordinarse y pasar por alto las instrucciones dadas por el personal directivo de la compañía, el hecho de ir a reclamar el salario, porque si bien, según el contrato el empleador se obligó a pagar el salario por quincenas anticipadas *«en sus oficinas o en el lugar donde el trabajador preste el servicio»*, y de conformidad con los arts. 65, 66 y 83 del RIT se indicó que la remuneración pactada se pagaría por la empresa en las condiciones, períodos y lugares convenidos, esto es, quincenalmente *«en dinero al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito»*, como dan cuenta los comprobantes de pago allegados en los que se registran sellos en los días 15, 29 y 30 de cada mes como pagos recibidos por el trabajador, con lo que se verifica que la empresa lo ha estado haciendo incluso desde antes del día en que ocurrieron los hechos que motivan la presente acción, (arch. 15, págs. 1-24 arch. 42); lo cierto es, que así como el trabajador pudo hacer uso de la aplicación WhatsApp para comunicarse con sus superiores en la compañía, con el fin de reportar los síntomas respiratorios y de salud corporal que tenía el 13 de abril de 2021, también pudo haberle solicitado a su jefe inmediato o a Sonia, con quien sostuvo conversaciones la mayor cantidad del tiempo, autorización para comparecer a la compañía a recibir su salario, o que pudiera elaborar una autorización a un tercero para ese efecto, como está establecido en el RIT, o que buscara un modo de hacerle llegar a su sueldo a través de un mensajero o de una consignación bancaria, en suma, pudo buscar alguna alternativa concertada con sus superiores, que no contraviniera la orden dada, y no pusiera en peligro de contagio a sus compañeros de trabajo; pero no lo hizo, como lo admitió tanto en la diligencia de descargos como en el interrogatorio de parte que absolvió ante el juzgado.

Adicional a lo anterior, se tiene que en el contrato de trabajo se establecieron como justas causas para su terminación, y se calificó como grave cualquier violación de las obligaciones y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, *«lo mismo que cualquier violación de las instrucciones que en forma general o individual imparta la empresa»*, y se acordó que habría lugar a la terminación del contrato, cuando se presenten las causales legalmente previstas y que por parte de la empresa, se podría finiquitar el vínculo *«por cualquier falta grave calificada como tal en el presente contrato, en el Reglamento interno de Trabajo o de Higiene y Seguridad Industrial de la empresa como también las contenidas en las resoluciones y órdenes emanadas de la dirección de la empresa»*; además quedó registrado en tal documento que el trabajador declaró haber recibido y conocido a plenitud tal normativa *«puesto que están publicados de*

conformidad con las disposiciones legales», que además se entienden incorporadas al contrato, junto con las normas establecidas en CCT, pactos colectivos o fallos arbitrales (pág. 8-10 arch. 3); lo que dicho sea de paso confirmó conocer el trabajador en la diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte.

Por su parte, los arts. 69 y 70 del RIT establecieron que los trabajadores debían someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y el médico que los haya examinado y, en particular, a las que ordene la empresa, entre otras, el deber de someterse a los tratamientos preventivos y, en caso de enfermedad, de seguir las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente. De igual forma, se dispuso que si la enfermedad del trabajador puede constituir peligro para la sanidad del personal, por ser contagioso o crónico, aun cuando no lo inhabilite para el trabajo, *«será aislado provisionalmente hasta que el médico correspondiente certifique que puede reanudar tareas»* (págs. 17-43, 80-106 arch. 3).

Significa lo anterior que en efecto, el demandante era plenamente consciente de la orden de aislamiento impartida, debido a que para la época de los hechos, la pandemia que azotaba a los países se encontraba en pleno auge y por ende, las empresas debían propender por la seguridad y la protección de la salud de sus trabajadores, lo que en el presente caso, bien hizo la empleadora como se verifica a través de la Analista de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien es una testigo solicitada por ambas partes, a cuyo testimonio se le da plena credibilidad, como quiera que no solo sus manifestaciones se encuentran plenamente soportadas con las pruebas documentales aportadas por la compañía, sino que debido al cargo ostentado, conoce de primera mano la situación y como tal, al tenor de lo dispuesto en el art. 221 del CGP, relató las circunstancias de modo, tiempo y lugar, en las que le constaron los hechos narrados.

En ese sentido, la testigo adujo que desde el inicio de la pandemia la empresa adoptó un protocolo de bioseguridad en ánimo de prevenir el contagio del virus Covid-19, que incluía una serie de medidas como la práctica de tamizajes, aislamiento, la posibilidad de que los trabajadores con sintomatologías las reportaran a través de cualquier medio, incluyendo la aplicación *“A tu lado Postobón”*, que funcionaba el interior de la empresa; sostuvo que en la compañía existe una política preventiva que se divulgó a través de correos comunicados a los 1000 trabajadores de la compañía, en su página corporativa, en avisos fijados

en portería y en la mencionada aplicación, la que en efecto conocía el trabajador demandado, porque él mismo reportó los síntomas gripales de él y de su núcleo familiar así como lo hizo vía WhatsApp el 13 de abril del año 2021, por ende, como encargada del área le dio la instrucción al trabajador de permanecer en casa hasta nueva orden y solicitar valoración por la EPS.

La declarante señaló además que esa novedad se la comunicó a la enfermera de la fábrica para que realizara acompañamiento y seguimiento del estado de salud del trabajador, quien debía estar aislado; y pese a ello, el 15 de abril de 2021, hizo presencia en las instalaciones de la empresa bajo el argumento de entregar la incapacidad médica que le fue otorgada por la EPS para los días comprendidos entre el 14 y el 16 de abril y cobrar su salario; que solo mediante la solicitud que le formuló por WhatsApp el demandado, relacionada con tener por escrito soporte de la orden de aislamiento preventivo, le remitió el reseñado correo del 16 de abril siguiente y que solo hasta aproximadamente el 19 el trabajador le entregó el resultado positivo para COVID-19.

De otro lado, José Rodolfo Martínez, Jefe de Cajeros del área financiera de la empresa, rindió declaración solicitada por el demandado, e indicó el procedimiento que se sigue efectos de pagar los salarios por ventanilla, por tal razón le consta en forma directa que el trabajador demandado sí se presentó en la compañía el 15 de abril 2021 para cobrar su sueldo, pero que la ventanilla respectiva se encuentra al interior de las instalaciones.

Por manera que, contrario a lo manifestado por el apelante, la orden de aislamiento sí se la dio la Analista de SST desde las horas de la tarde del mismo día 13 de abril de 2021 en el que él le reportó sus fuertes síntomas respiratorios y de malestar corporal en general; además no puede afirmar insolentemente como lo hace en su argumentación, que la médica tratante le dijo que solo se trataba de una simple gripa, porque claramente los síntomas por él reportados diferían de esta enfermedad, y el diagnóstico prescrito por la galena fue el relacionado con Covid-19, independientemente de que no contara para la época de la prescripción médica (14 de abril de 2021) con un resultado positivo para dicho virus.

De lo que se trata este proceso es que el trabajador demandado sin justificación alguna desconoció deliberadamente las instrucciones dadas por la compañía bajo su poder subordinante, poniendo en grave riesgo no solo su salud,

al deambular por las calles de la ciudad, sino la de su familia y la de los demás compañeros de trabajo, con la advertencia de que para que se califique como grave una falta, no es necesario que se ocasione un daño o un perjuicio al empleador (CSJ SL12438-2015).

Ahora, independientemente del permanente desarrollo evolutivo y transición epidemiológica que ha tenido el Covid-19 con el paso del tiempo, no puede desconocer la Sala y mucho menos minimizar, como equivocadamente lo pretende hacer el apelante, el hecho de que para abril de 2021 la pandemia del Coronavirus generaba temor y angustia ciudadana, pues se contaba con registros de unas tasas de mortandad supremamente elevadas conforme los informes arrojados por el Instituto Nacional de Salud, la Subsecretaría de Salud Pública de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá DC, el Observatorio de Salud de esta ciudad y el Ministerio de Salud y Protección Social; de ahí que era el deber legal, como continúa siéndolo, que los empleadores establecieran políticas de prevención de la propagación de este tipo de enfermedades, por ende, era válido que la sociedad aquí demandante impartiera estrictas instrucciones de aislamiento al demandado con el fin de proteger la salud de él y su familia, y la del gran colectivo de trabajadores que prestan sus servicios en la planta en la que también labora el demandado.

Lo anterior máxime cuando se trata de una compañía que tiene dentro de su objeto social la producción, importe, envase, distribución, comercialización conservación y transformación de bebidas y productos comestibles en forma natural y sintética (págs. 107-128 arch. 3) y por ende, como empresa generadora de empleo, debía acogerse a la obligación impuesta por el Gobierno Nacional, a través de entre otras regulaciones, la Resolución n° 666 de 2020, por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para todas las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública, que impuso a las empresas deberes de vigilancia de la salud de los trabajadores en el contexto del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como la obligación de asegurar el cumplimiento de las disposiciones y recomendaciones de las autoridades de salud en relación con la prevención del contagio propagado rápidamente en aquella época, por Covid-19, y la Resolución 748 de 2020 que adoptó el protocolo de bioseguridad en la industria manufacturera autorizada para la elaboración de productos alimenticios y bebidas, y que ordenó a esta industria incorporarlo a sus sistemas de calidad, seguridad y salud en el trabajo mientras durara la emergencia sanitaria declarada en todo el territorio nacional

por el Ministerio de Salud y Protección Social y la situación de calamidad pública declarada por la Alcaldía Mayor de Bogotá DC, conforme la Resolución 385 de 2020 y el Decreto Distrital 87 de 2020, respectivamente, estado de emergencia que se extendió hasta el 30 de junio de 2022 como se establece en Resolución 666 de 2022 de la mencionada Cartera Ministerial.

De esta manera, existía el deber para la ciudadanía de procurar prevenir el contagio de dicha enfermedad, quedarse en casa como aislamiento obligatorio temporal, tener medidas de autocuidado, respetar la restricción de la movilidad, las medidas de bioseguridad y el distanciamiento social y reportar a sus empleadores y entidades de seguridad social, los posibles casos de contagio o de sospecha por síntomas incluso leves o de contacto estrecho con personas portadoras del virus, conforme lo dispuesto en el art. 3º de la mentada Resolución 666 de 2020, hoy derogada por la Resolución 777 de junio de 2021, que impuso el protocolo de bioseguridad para la prevención de la transmisión del Covid-19.

Así las cosas, considera la Sala que no se equivocó la juzgadora al establecer que en efecto, el trabajador demandado incurrió en una falta calificada como grave en el contrato de trabajo, en concordancia con lo establecido en los num. 6º del art. 7º del Decreto 2351 de 1965, 1º y 8 del art. 58 del CST, por haber incumplido las obligaciones y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias al desacatar en forma injustificada las instrucciones de aislamiento dadas por el empleador, lo que tiene la identidad, mérito o fuerza para dar paso a la justeza del despido, resultando suficiente para tener por legítimo el proceder del empleador, al quedar plenamente acreditadas las aseveraciones hechas en la demanda.

Debido proceso.- es necesario indicar en este punto que, para la Sala el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y tampoco tiene la naturaleza que ostenta esta, como equivocadamente parecieran entenderlo las apelantes; en consecuencia, tal y como lo tiene precisado de antaño la jurisprudencia ordinaria laboral, legalmente no está sujeto a un trámite previo o al que se utiliza para la aplicación de dichas sanciones, a menos de que así se hubiera pactado en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral. (CSJ SL, 15 feb. 2011 rad. 39394, CSJ SL560-2013, CSJ SL17404-2014, CSJ SL1189-2015, CSJ SL3655-2016, CSJ STL17172-2016, CSJ STL7198-2017, CSJ SL8307-2017 y CSJ SL10255-2017).

Sin embargo, esta situación no es la acontecida en el proceso, por cuanto en el capítulo XX del RIT no se establece el despido como una sanción disciplinaria y en el capítulo XXI se dispuso como justa causa de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones contenidas en el reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convención colectiva, fallo arbitral o contrato individual de trabajo (págs.. 17-43, 80-106 arch. 3), como sucede en el presente caso, sin establecer procedimiento alguno para proceder de conformidad.

Por tanto el empleador no estaba obligado a seguir un trámite disciplinario previo a la presente acción para proceder a despedirlo, y en todo caso, la Sala constata que sin estar obligada a ello, la compañía citó al trabajador para escuchar su versión, por lo que en la citación a diligencia de cargos y descargos del 6 de mayo de 2021, se le informó acerca de los motivos por los cuales debía comparecer, y además, se le indicó que si lo consideraba en la diligencia de descargos podía estar asistido de 2 representantes del sindicato, y así lo hizo conforme da cuenta el acta del 22 de mayo siguiente, cuando se llevó a cabo tal diligencia, en donde además aparece que también compareció el Interventor AIEM en calidad de veedor, junto con el Jefe de Gestión Humana. Además, la citación le fue remitida al demandado por correo electrónico ese mismo día y como no pudo asistir a la fecha que inicialmente se había programado para tal efecto, debido a que se encontraba incapacitado, el empleador le informó que no había inconveniente para reprogramar la diligencia (págs. 2-7, 11, 12 arch. 3, págs. 6-8 arch. 6)

Adicional a ello, en tal diligencia las preguntas no lucen en modo alguno mal intencionadas, como lo insinúa el apelante, se le mostraron al demandado las pruebas con las que contaba la empresa, tales como la copia de la tirilla firmada por el trabajador para el cobro de la primer quincena de abril de 2021, el día 15 de dicho mes y año; cadena de correo en el que la Analista de SST informa que el trabajador se encuentra en aislamiento desde el 13 de abril; la incapacidad médica con diagnóstico U072 otorgada entre el 14 y el 16 de abril de 2021 y la prueba de laboratorio en la que el trabajador registra como positivo para Covid-19 en su cuerpo, con el resultado expuesto el 20 de abril siguiente, sin que hubieran sido de modo alguno desvirtuadas por el trabajador.

Por lo que, en el presente caso, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa no obligaba al empleador a observar un trámite previo o proceso disciplinario, pues basta con que concurra una causal legal de terminación conforme el art. 410 del CST en concordancia con lo dispuesto en los arts. 62 y 63 para que el empleador, quede habilitado para poner fin al vínculo contractual, máxime cuando la empleadora le dio la oportunidad al trabajador aforado de ejercer su derecho de contradicción y defensa, lo que es una garantía que redunda en beneficio del trabajador demandado, quien tuvo la posibilidad de justificar la levedad de sus actos o probar que no incurrió en las faltas atribuidas, lo que no hizo.

Así que no se advierten vulnerados los derechos al debido proceso, defensa y contradicción del trabajador aforado, y mucho menos el incumplimiento a lo dispuesto en la Circular 022 del 8 de marzo de 2021 del Ministerio, como lo aduce el apelante, siendo importante resaltar en este punto que la Sala carece de competencia para emitir pronunciamiento alguno en relación con una presunta persecución laboral y sindical o una presunta discriminación por supuesto desconocimiento de las eventuales enfermedades base que aparentemente padece el demandado, pues de hacerlo se iría en contra de estos mismos derechos de los cuales también es titular la sociedad demandante, en la medida en que ninguna de estas situaciones fueron planteadas por el demandado o su sindicato, desde el momento de contestar la demanda, en la fijación del litigio, en los múltiples e infructuosas incidentes de nulidad, ni a lo largo del debate, sino que resultan ser hechos nuevos ventilados solo hasta el momento en que se impetró la apelación contra la sentencia que aquí se revisa, sin que la sociedad demandante haya tenido la oportunidad de pronunciarse al respecto.

En consecuencia, resulta la Sala obligada a **confirmar** la decisión de primera instancia. Sin costas en esta instancia 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 18 de mayo de 2023, por el Juzgado 14 Laboral del Circuito de Bogotá DC, por las razones expuestas en las consideraciones de esta decisión.

SEGUNDO: Sin costas en la alzada.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente



MILLER ESQUIVEL GAITÁN
Magistrado

(En uso de permiso)
MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Magistrado

(*) Hipervínculo de consulta de expediente electrónico:

<https://etbcsj->

my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des15sltsbta_cendoj_ramajudicial_gov_co/EtuKZjNdt01Ojv3WfWZa0iMBf0YR5Xf7sVZWf1mWT9vB9Q?e=wcOWZF

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: **50387c2c511f3e9761b7f8b6321b49f2ac887d9b45c1eb4477fd6748119300cc**

Documento generado en 14/06/2023 10:08:48 AM

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