



República de Colombia
Rama Judicial
Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué
Sala Cuarta de Decisión Laboral

Ibagué, ocho de marzo de dos mil veintiuno.

Procedimiento especial de fuero sindical – Permiso para despedir.	
Parte demandante:	Corporación Nariño Entidad y Futuro - CONTACTAR
Parte Sindical:	Sindicato de Trabajadores de la Corporación Nariño Entidad y Futuro - SINTRACONEF
Parte demandada:	Leidy Johanna Vargas González
Radicación:	73001-31-05-005-2020-00292-01
Fecha de decisión:	22 de febrero de 2021
Motivo:	Apelación sentencia
M. Sustanciador:	Kennedy Trujillo Salas
Fecha de registro:	26 de febrero de 2021
ACTA:	08/03/2021

El asunto.

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación propuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 22 de febrero de 2021 en el proceso de la referencia por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de esta ciudad.

I. ANTECEDENTES

1. La demanda.

La Corporación Nariño Entidad y Futuro CONTACTAR, por medio de apoderado judicial, reclama de la judicatura y en contra de Leidy Johanna

Vargas González, se declare: que Leidy Johanna Vargas González tiene fuero sindical; que incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en las siguientes normas: Contrato de trabajo; Clausula primera, literal a), en consonancia con la cláusula sexta literal d); Reglamento General de Crédito de Contactar V 17: Artículo 28 numeral 1º, 6º y 14º, así como el procedimiento de Recuperación de Cartera CLC-0004 Núm. 4.4.1 u V8 RCC-42-0001, numeral 4, 8, 2, 1 e inciso 4º del Núm. 4.8.2.2.; Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 58 numeral 1º, en consonancia con el artículo 62, literal a) numero 6º; que como consecuencia de lo anterior sea levantado el fuero sindical y se le conceda el permiso para despedir con justa causa a Leidy Johanna Vargas González, quien se encuentra aforada en su condición de Suplente de la Junta Directiva del sindicato de trabajadores de la Corporación Nariño -SINTRACONEF; que se condene en costas y agencias en derecho a la parte demandada.

Soporta sus pretensiones en que: Leidy Johanna Vargas González se encuentra vinculada laboralmente con la entidad Corporación Nariño Entidad y Futuro -CONTACTAR, en razón a la suscripción de un contrato de trabajo suscrito el día 3 de mayo de 2018, por un término fijo de tres (3) meses, en el cargo de Asesora de crédito; se encuentra afiliada a la Organización sindical Sindicato de Trabajadores de la Corporación Nariño -SINTRACONEF, con registro sindical número 76 con fecha de registro el 26/09/2019 y domicilio en la ciudad de Ibagué; de acuerdo a la constancia de registro y/o modificación de Junta Directiva y/o Comité Ejecutivo la demanda ocupa el cargo de suplente de la Junta Directiva; por lo que la demandada ostenta fuero sindical; la demandada fue capacitada para ejecutar el cargo de Asesora de Crédito y recibió por parte de la entidad demandante, el manual y perfil del cargo y los reglamentos pertinentes para ejecutar sus funciones; la trabajadora debía cumplir con todas las obligaciones propias de sus cargo, dentro de las cuales se encontraba; a) la de realizar una gestión de crédito y gestión comercial efectiva de los clientes que conforman la base de datos entregada por el jefe inmediato que fuese aptos para ampliación de crédito y clientes que han cancelado y no renovado; b) cumplir con la meta comercial asignada según lo establecido en el contrato de trabajo (cláusula primer, literal a) y el Reglamento General de Crédito de Contactar V 17 (artículo 28 numeral

6º) , c) entregar y registrar en el sistema transaccional el número de aviso de cobro requerido, de acuerdo con el tiempo en mora de las obligaciones; d) consignar información que corresponda a la realidad en el registro de gestión diaria de Microsoft Forms esto implica que solo se debían registrar las llamadas efectivas realizadas. Si la llamada no se hizo, no se podía registrar como si se hubiese hecho; la demandada incumplió: e) con la meta comercial asignada entre los meses de enero a julio de 2020, a pesar de que era su obligación cumplir con ella; f) sus obligaciones al no entregar ni registrar en el sistema transaccional en junio y julio de 2020, el número de avisos de cobro requerido de acuerdo con el tiempo en mora de las obligaciones, todo esto a pesar de que la demandada sabía que había un plan de mejora para corregir errores sobre hechos similares previos; Mauricio Barrera Chaparro – Gerente de Oficina de Ibagué, presentó informe ante la compañía por la presunta comisión de conductas constitutivas de faltas disciplinarias; el 9 de septiembre de 2020 le fue notificada a la demandante la apertura del proceso disciplinario y citada a descargos contenida en el Acta Inicial Nro. 125 de 2020, a su correo electrónico corporativo, se le informó sobre: (i) la individualización de la investigación; (ii) hechos que motivaron la investigación; (iii) traslado de los elementos probatorios que fundamentaron los cargos formulados, con la mención de que estas podían ser controvertidas y que en caso de tener pruebas adicionales las podía allegar; (iv) formulación de los cargos que se le imputaron de manera clara y precisa (descripción de los hechos, normas presuntamente violadas, calificación de conductas -grave-, se le indicó que en caso de verificar lo anterior, se configuraría una justa causa de terminación del contrato de trabajo); (v) citación de la trabajadora a la diligencia de descargos; (vi) se le informo sobre la notificación a la organización sindical; (vii) se le concedió un término de 13 días para presentar sus descargos por escrito; (viii) la demandada en término contestó los descargos, se opuso a todos ellos, aportó pruebas, y con base en sus argumentos solicitó el archivo del proceso. Según, las pruebas obrantes, la empresa resolvió que Leidy Johanna Vargas González: (a) incumplió con la meta comercial asignada entre los meses de enero a julio de 2020, a pesar de su obligación cumplir con ella, (b) incumplió sus obligaciones al no entregar ni registrar en el sistema transaccional en junio y julio 2020, el número de avisos de cobro requeridos de acuerdo

con el tiempo en mora de las obligaciones, todo esto a pesar de que la demandada sabía que había un plan de mejora para corregir errores sobre hechos similares previos. Desestimó dos cargos imputados. Se notificó el 2 de octubre de 2020, el pronunciamiento definitivo de terminar el contrato de trabajo con justa causa mediante Acta final nro. 132 de 2020; dentro del término de tres (3) días la demandada apeló la decisión; el 29 de octubre de 2020 se notificó la decisión de confirmar la decisión emitida, por tratarse de una aforada sindical, la Corporación Nariño Entidad y Futuro CONTACTAR, solicita el levantamiento de fuero sindical de Leydi Johanna Vargas González.

El apoderado cita los argumentos expuestos en la decisión disciplinaria, Acta Final No 132 de 2020, en donde se pactó como una justa causa de terminación del contrato, la violación por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones acordadas en el contrato de trabajo, que conllevó a la necesidad solicitar el levantamiento del fuero sindical de la demandada a la organización sindical Sindicato de Trabajadores de la Corporación Nariño, Entidad y Futuro –SINTRACONEF (01- 285-305).

La demanda fue presentada el 18 de diciembre de 2020 (2) admitida con auto del 13 de enero del 2021 (3) decisión notificada a las partes así: a la parte demandante acusa recibido el 15 de enero de 2021(4); a la parte demandada confirma recibo demanda, anexo y constancia de notificación del 18 de enero de 2021 (7); y a la parte sindical el 22 de enero de 2021 (13).

2. La respuesta a la demanda a su reforma.

En la audiencia establecida en el artículo 114 CPTSS fue celebrada el 5 de febrero de 2021, la parte demandada dio respuesta a la demanda en los términos que siguen:

Admite por cierto: La demandada se encuentra vinculado laboralmente con la entidad Corporación Nariño Entidad y Futuro - CONTACTAR -- en razón a la suscripción de un contrato de trabajo -1; El contrato de trabajo se suscribió el día 3 de mayo de 2018 -2; La demandada desempeña a la fecha el cargo de: Asesora de Crédito -3; el Sindicato de

Trabajadores de la Corporación Nariño, Entidad y Futuro – SINTRACONEF, es un sindicato de empresa nacional -4; la demandada ocupa el cargo de Suplente de la Subdirectiva de Ibagué del Sindicato de Trabajadores de la Corporación Nariño, Entidad y Futuro. Por lo anterior, la demandada tiene fuero sindical -6; mi mandante ocupa el cargo de Asesora de Crédito en la Corporación Nariño Entidad y Futuro – CONTACTAR -7; que la trabajadora debía cumplir con todas las obligaciones propias de su cargo -8; El señor Mauricio Barrera Chaparro – Gerente de Oficina de Ibagué, presentó informe ante la compañía sobre la presunta comisión de conductas constitutivas de faltas disciplinarias -16; La organización sindical Sindicato de Trabajadores de la Corporación Nariño, Entidad y Futuro, tuvo conocimiento del documento que dio inicio al proceso disciplinario Acta Inicial No. 125 de 2020, por medio de la notificación que se hizo a su correo electrónico -19; A la trabajadora demandada se le concedió un término de hasta 13 días calendario para presentar sus descargos por escrito -20; La trabajadora allegó dentro del término establecido su escrito de descargos 21; En el escrito de descargos la señora Leydi Johanna Vargas González, contestó a los cargos formulados, se opuso a todos ellos, dio sus explicaciones aportó las pruebas que tenía en su poder y solicitó el archivo del proceso -22; Respecto de los otros dos cargos imputados en el inicio del proceso disciplinario relacionados con la presunta no realización de gestión de crédito a los clientes y con la presunta consignación de información que no correspondía a la realidad, estos fueron descartados en tanto no hubo certeza sobre el incumplimiento de la demandada respecto de esos únicos puntos 25; El 6 de octubre de 2020, la señora Leydi Johanna Vargas González presentó recurso de apelación frente a la decisión adoptada por mi representada -27; El 29 de octubre de 2020, mi representada notificó a la señora Leydi Johanna Vargas González, la respuesta al recurso de apelación presentado confirmando su decisión -28. Los hechos 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 23, 24, 26 son falsos.

Se opone a las pretensiones “en la medida que no existe justeza para despedir a la trabajadora, por cuanto, CONTACTAR simuló a través del proceso seguido en contra de la trabajadora la configuración de la causal contenida en el artículo 58 No. 1 del CST, en concordancia con el literal a del numeral 6 del artículo 62, cuando la real intención y argumentación se

inclinó a reprochar supuestos incumplimientos y desempeños deficientes de la trabajadora durante 6 meses. Por tanto, la verdadera causal de despido fue la prevista en el numeral 9 del literal A) del artículo 62 del C.S.T., para la cual debía agotarse el procedimiento establecido en el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966 recogido en el artículo 2.2.1.1.3 del DUR 1072 de 2015 sobre el procedimiento y terminación unilateral por rendimiento deficiente del trabajador, y que, de conformidad con lo señalado por el Ministerio del Trabajo se debía realizar el análisis comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas y la realización posterior del proceso disciplinario del sector privado. De esta manera, al no realizarse los requerimientos, el análisis comparativo y no cumplir con los requisitos jurisprudenciales, se desvirtúa la justa causa alegada por el empleador (...) no se ajusta a la adecuación típica mencionada en la pretensión del numeral dos, y además porque en el curso del proceso disciplinario no se logró comprobar la vulneración de lo preceptuado” en La Cláusula primera, literal a del Contrato de trabajo, que establece (...) “poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del cargo mencionado, las cuales se encuentran establecidas en el correspondiente Manual de funciones” (...); La Cláusula sexta, literal d del Contrato de trabajo, que establece (...) “La violación por parte del (la) trabajador(a) de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, muy especialmente las relativas a políticas establecidas en materia de seguridad de la información, confidencialidad de la misma y del habeas data” (...); En el artículo 63 numeral 1 del reglamento interno de trabajo que establece (...) “Realizar personalmente las labores que le hayan sido asignadas en los términos estipulados, con observancia de los preceptos del presente reglamento, acatando y cumpliendo las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta CONTACTAR o sus representantes según el orden jerárquico establecido” (...); En el literal a del artículo 77 que establece (...) “habrá falta grave cuando se incurra en conductas que causen o expongan a riesgos, los bienes, valores, activos o intereses de CONTACTAR por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento” (...); En el reglamento general de crédito V17 artículo 28 numeral 1, que establece: (...) “No realizar la respectiva visita al domicilio y al negocio del cliente; de acuerdo con los lineamientos para créditos individuales y grupales.”

(...); En el reglamento general de crédito V17 artículo 28 numeral 6, que establece: (...) “*Incumplir reiteradamente con las metas comerciales asignadas de colocación en monto, número de créditos, clientes nuevos y calidad de cartera.*” (...) y su numeral 14, que establece: (...) “*Incremento reiterativo de los indicadores calidad de cartera.*” (...)

Propuso como excepciones de fondo, las que denomina: a) *Simulación en la supuesta justa causa de despido, por cuanto la argumentación dada por CONTACTAR para despedir, se basa en el rendimiento ineficiente de la trabajadora, y pese a ello, de manera caprichosa decidió apartarse de la aplicación del artículo 2º del Decreto 1373 de 1966; CONTACTAR se limitó a enunciar el CST, sin realizar un procedimiento previo que permitiera comparar el rendimiento de la demandada con otros asesores; valoró el desempeño de manera individual, aun cuando existen factores objetivos que impactaron el desarrollo económico, acarreando el no cumplimiento de las metas, en cuanto a colocación y mora; b) Falta de agotamiento de los requisitos consagrados en el Decreto el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966 recogido en el artículo 2.2.1.1.3 del DUR 1072 de 2015 sobre el procedimiento y terminación unilateral por rendimiento deficiente del trabajador; CONTACTAR no adelantó el procedimiento debido, no se tomó las medidas necesarias, no consideró la calidad de integrante de la junta directiva sindical que tenía la demandante; c) *Vulneración del derecho de asociación sindical y libertad sindical* el proceso disciplinario es generado por la afiliación sindical; pues fue posterior a su ingreso a la Junta Directiva de la subdirectiva del Sindicato de Ibagué, que se diera apertura por unos hechos carentes de objetividad, contando los diferentes procesos disciplinarios iniciados contra aforados y miembros de la organización sindical, y; d) *Mala fe de la demandante*, por la actitud del empleador consistente en alegar una causal de despido errada, pone en tela de juicio la imparcialidad y objetividad del empleador. e) *La innominada*: la que el Juez determine decretar de manera oficiosa.*

En síntesis, su defensa descansa en CONTACTAR la despidió por el presunto incumplimiento de metas y la falta de actividades de recuperación de cartera, causal contenida en el artículo 58 No. 1 del CST, en concordancia con el literal a del numeral 6 del artículo 62, cuando el actuar de la demandada, se enmarca claramente en la causal 9

del art. 62 del CST, pues la verdadera causal de despido era el incumplimiento y desempeño sistemático deficiente y continuo durante 6 meses, para lo que la entidad debió agotar el procedimiento establecido en el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966 recogido en el artículo 2.2.1.1.3 del DUR 1072 de 2015, sin evaluar el contexto en que se ejecutó la actividad, el comparativo con lo demás asesores de la oficina de Ibagué, sin tener en cuenta, que durante los meses de marzo a julio de 2020 disminuyó su desempeño, las condiciones de cartera y mora generadas por la emergencia sanitaria, con fundamento en esas especiales condiciones, el 23 de marzo mediante comunicado No. 01-110-18.02/0006, con el asunto “Jornada de trabajo en cumplimiento de las disposiciones del Gobierno Nacional”, la empresa da directrices a los asesores de crédito de laborar desde casa, restringiendo la salida a campo hasta el 20 de mayo, sin habilitar la entrega de avisos, de cartas de cobro hasta el 13 de agosto de 2020, actividad última que motivó el requerimiento del Gerente de Oficina y posterior pliego de cargos, al señalar la posible contravención con el reglamento general de crédito V17 artículo 28 numeral 1, que establece: (...) *“No realizar la respectiva visita al domicilio y al negocio del cliente; de acuerdo con los lineamientos para créditos individuales y grupales.”* (...)

Otro tanto hizo la organización sindical Sindicato de trabajadores de la Corporación de Crédito CONTACTAR – SINTRACONEF, se opone a las pretensiones en idénticas circunstancias que la demandada, la respuesta a los hechos, el fundamento de la defensa y las excepciones son idénticas, salvo las que denomina: c) *Vulneración del derecho de asociación sindical y libertad sindical*, porque *“el proceso disciplinario que se inició en contra de la asesora de crédito es el resultado fehaciente de la actitud temeraria con la que asumió el empleador la creación de Subdirectiva Sindical del 25 febrero de 2019. Pues resulta cuestionable el hecho de que con anterioridad a las acciones de organización sindical en la Oficina Comercial de Ibagué no se hayan iniciado procesos disciplinarios de tal magnitud y en tal proporción”*; y la e) *buena fe de la demandada*, que descansa en que *“En la medida que la trabajadora comprendió que sus peticiones de declaratoria de nulidad del pliego de cargos y del proceso, así como la solicitud del cuadro comparativo de rendimiento promedio serían decretadas por contactar para que, una vez corregida la redacción*

del pliego pudiera ejercer una defensa adecuada, y que la comparación generaría otro tipo de valoración para contactar. Sin embargo, la decisión del empleador fue esquiva a la protección del debido proceso y que conllevó a que se enfrente a esta instancia procesa”

Se presenta reforma a la demanda para agregar hechos (31:27) y se corre traslado a los apoderados de la demandada y de la parte sindical. La apoderada judicial de Leidy Jhoanna Vargas González (59:40) dice de los hechos 30 31 y 32 que parcialmente ciertos, teniendo en cuenta que no existe reproche en el pliego de cargos y .no existió una orden clara y expresa de su jefe inmediato, pues el 30 *“En el numeral 4.8.2.1 del Procedimiento de Recuperación de Cartera V8 RCC- 42-001 del 1 de octubre del 2017, se establece que la recuperación de cartera es responsabilidad del Asesor de Crédito de acuerdo con lo establecido en los Reglamentos de Crédito, CLC-47-0001 Reglamento general de crédito. Para lo cual deberá realizar visitas, llamadas telefónicas y enviar las notificaciones como evidencia que se hizo la gestión de cobro ante el cliente. Además, el procedimiento establece el envío de avisos en ciertos casos”*; el 31 *“En el numeral 4.8.2.2. del Procedimiento de Recuperación de Cartera V8 RCC-. Primero 42-001 del 1 de octubre del 2017, se establece que “Los seguimientos de cartera DEBEN ser registrados en el sistema de información FINANCIAL/ teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones: (..) Responsable. Asesores de Crédito (...) Se debe registrar en el sistema la gestión que se realice (...)”*; 32: *“En el numeral 27 del artículo 3 del Decreto 457 de 2020 del 22 de marzo de Segundo 2020, se estableció que el funcionamiento de servicios postales de mensajería, entre otros, era un servicio garantizado a pesar de las restricciones del aislamiento preventivo obligatorio. Además, las empresas de correo tienen habilitada la opción para enviar correos electrónicos certificados”*; los hechos 33 y 34 se deberán corroborar con las pruebas adjuntas en su escrito de la demanda; el 33 *“La trabajadora fue ampliamente capacitada en el ejercicio de sus funciones, Tercero pues no solo le fueron entregadas las políticas y reglamentos de la Corporación de Crédito CONTACTAR, sino que además ella ejecutó diferentes cursos mediante la plataforma tecnológica de CONTACTAR “Aula Virtual”, en la que se aprecia la realización de los siguientes cursos “COMERCIAL Y MERCADEO2018”, “GESTION DOCUMENTAL”, “CALIDAD EN CONTACTAR” entre otros”*

y 34 “La trabajadora también tomó otros cursos de capacitación en microfinanzas, cuarto “análisis y gestión financiera, matemáticas financieras, entre otras”. Otro tanto dijo el de la parte sindical, los hechos son parcialmente ciertos: el hecho 30: no existe en el pliego de cargos ningún reproche frente a la presunta falta disciplinaria de la trabajadora en la realización de las funciones allí enunciada; el 31: las órdenes sobre el seguimiento de todas las actividades de cobro no fue impartida de manera clara en consecuencia la trabajadora no incurrió en una falta relacionada con la norma enunciada; el 32: se insiste en que no existió una orden sobre el uso de los servicios postales por parte de los jefes inmediatos y los hechos 33 y 34 se deberá corroborar con las pruebas adjuntas en el escrito de la demanda y reforma.

Surtida la respuesta a la demanda y su reforma, el a quo no encontró vicios que diera lugar a tomar medidas de saneamiento en el proceso, fijó el litigio en establecer si existió justa causa, por parte del empleador para terminar el contrato a la trabajadora. Decreta como pruebas: las documentales allegadas en su momento por las partes; las testimoniales a petición de la parte demandante: Juan Camilo Tovar García y Mauricio Barreto Chaparro (031-01:10:41-); por la parte demandada: Samuel Guzmán López (038-01:25:45-), Juan David Agudelo Grisales (038-00:42:00-); Tania Chamorro Morales (038-00:12:20-), por la organización sindical: Samuel Guzmán López, Juan David Agudelo Grisales (038-00:42:00-) las declaraciones de las partes (030-02:31:00 y 031-00:02:50-), la exhibición de documentos: a petición de la parte demandada: (i) Copia del Reporte 184 “Comparativo de cartera y morosidad” y copia del reporte 154 “Consolidado de cartera por asesor”, de la cartera que trabaja la demandante con fecha de corte a 31 de julio, a 31 de agosto, al 30 de septiembre, 31 de octubre, 30 de noviembre y 31 de diciembre de 2019 y (ii) Copia del reporte 184 “Comparativo de cartera y morosidad” y del reporte 154 “Consolidado de cartera por asesor”, de la cartera en la que ha laborado la demandante, a fecha de corte enero 31, febrero 29, marzo 31, abril 31, mayo 31 y junio 30 del 2020; (iii) Reporte de cumplimiento de metas de la oficina de Ibagué donde se evidencie el comportamiento de cada una de las carteras, desde el mes de Enero a Junio de 2020; y (vi) copia del cuadro comparativo sobre la morosidad en la sede Ibagué. Practicadas las pruebas, corrió traslado a las partes para

que presentaran sus alegaciones y presentadas estas, fija fecha y hora para emitir el fallo.

3. La decisión.

El a quo resolvió:

PRIMERO: Negar las pretensiones de la demanda, debido a que no se configura la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo celebrado entre la entidad demandada Corporación Nariño Entidad y Futuro- CONTACTAR y la demandada Leidy Johanna Vargas González.

SEGUNDO: No levantar el fuero sindical que tiene Leidy Johanna Vargas González, como miembro suplente de la Junta Directiva de la subdirectiva de Ibagué Tolima, Sindicato de Trabajadores de la Corporación Nariño, Entidad y Futuro SINTRACONEF, en consecuencia, no se autoriza el despido de la demandada.

TERCERO: Declarar probada la excepción propuesta por la parte sindical de simulación en la argumentación de la justa causa, por cuanto la argumentación dada por CONTACTAR se basa en el rendimiento ineficiente de la trabajadora.

CUARTO: Condenar en costas a la parte demandante, las agencias en derecho se fijan en la suma de \$1.817.052 a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada.

(42/0:00:10) Fundó su decisión en que el problema jurídico a resolver era determinar si se acredita la justa causa para despedir a Leidy Johanna Vargas Gonzales, quien se encuentra aforada por ser miembro del de la Junta Directiva del Sindicato SINTRACONEF subdirectiva Tolima; en el cargo de Secretaria de Comunicaciones, por estar incurso en faltas graves, al no cumplir con las funciones propias de su cargo endilgadas por el demandante.

No es objeto de discusión la vinculación de la demandada como trabajadora de la demandante pues fue la misma empleadora quien solicitó autorización para despedir a su trabajadora, allega el expediente certificado de registro, modificación de la junta directiva y/o comité

ejecutivo de una organización sindical de agosto de 2019 de donde no quedaba duda que la demandada estaba amparada por fuero sindical conforme lo señalado en el artículo 406 del CST.

Queda por determinar si la demandada había incurrido en falta grave por incumplir las funciones propias de su cargo debidamente comprobadas, como una justa causa para autorizar el despido, y como consecuencia, su desvinculación. Las causales para la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, se encuentran expresa y taxativamente contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 62, señala en el numeral 6) la correspondiente al *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”*

Una vez hizo un análisis conjunto de la prueba documental y testimonial, en particular los reportes 184 *“Comparativo de cartera y morosidad”* y del reporte 154 *“Consolidado de cartera por asesor”*, de los meses de enero a julio, allegados al expediente por la parte demandante, concluye que no se demostró o evidenció una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, habida cuenta que no se probó el incumplimiento de las funciones de enero a julio de 2020; puesto que a la demandada en el mes de enero se le cambio de zona y se le asignó una cartera que se le venía trabajando, además que cambio de área rural a la urbana, además de la afectación por la pandemia COVID 19 y declaró probada la excepción propuesta por la organización sindical denominada *simulación en la supuesta justa causa de despido, por cuanto la argumentación dada por CONTACTAR para despedir, se basa en el rendimiento ineficiente de la trabajadora.*

4. La impugnación.

(42/01:00:20) El apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, que funda en que: *(i)* no en todos los casos se debe aplicar la causal contemplada en el numeral 9 del artículo 62 del CST

modificado por el artículo 7 del decreto 2351 de 196, pues lo que se endilgaba en este caso es la falta de control sobre la cartera que ella tenía en los procesos que ella como Asesora de Crédito debía ejecutar; *(ii)* el despacho realiza una indebida valoración de las pruebas, por cuanto no tuvo encuentra el plan de mejoras, ni la confesión realizada por la demandada en el interrogatorio de parte, teniendo en cuenta que la ley con una solo falta probada es suficiente para que el contrato de trabajo termine por justa causa; *(iii)* no entiende porque el despacho resultó haciendo un cuadro comparativo respecto de otras personas que no se sabe si cumplen con las variables que tiene cada asesor, teniendo en cuenta por ejemplo si, se trata del área urbana o rural o el tiempo de servicio; *(iv)* el juez no respondió el problema jurídico que era si la demandada había incumplido una de las causales que se le habían imputado, esto es. Si había cumplido o no las metas, y si había enviado los avisos requeridos, hizo un cuadro comparativo en el que señaló que no era la más baja entre sus compañeros, pero no dijo si las había cumplido o no. que por ende se debía de revocar la sentencia de instancia.

El a quo concede el recurso en el efecto suspensivo y remite el expediente.

II. MOTIVACIÓN

1. Los presupuestos procesales.

Esta corporación es competente para resolver el recurso de apelación atendiendo el origen de la decisión y lo dispuesto en los artículos 15 literal B numeral 1 y 117 del CPTSS. No se advierte causa de nulidad o que conduzca a decisión inhibitoria, por tanto, procede decisión de fondo.

2. La discusión a resolver y su solución.

Para resolver el recurso precisa la resolver la siguiente cuestión ¿Procede el permiso para despedir? O lo que es lo mismo ¿El empleador demostró que la trabajadora demandada incurrió en una justa causa para terminar el contrato de trabajo de las que dan lugar al permiso para despedir a la trabajadora con fuero sindical?

Para el a quo no procede el permiso para despedir porque no fue demostrada la justa causa.

Para la censura la decisión del a quo no corresponde con el objeto del pleito ni con lo demostrado porque (i) la causal alegada no es la del numeral 9 del artículo 62 del CST, pues lo que se endilgaba en este caso es la falta de control sobre la cartera que ella tenía en los procesos que ella como Asesora de Crédito debía ejecutar; (ii) el despacho realiza una indebida valoración de las pruebas, por cuanto no tuvo en cuenta el plan de mejoras, ni la confesión de la demandada en el interrogatorio de parte, teniendo en cuenta que la ley con una sola falta probada es suficiente para que el contrato de trabajo termine por justa causa; (iii) el despacho resultó haciendo un cuadro comparativo respecto de otras personas que no se sabe si cumplen con las variables que tiene cada asesor, teniendo en cuenta por ejemplo si, se trata del área urbana o rural o el tiempo de servicio; (iv) no resolvió el objeto del pleito que era determinar si la demandada había incumplido una de las causales que se le habían imputado, esto es: si había cumplido o no las metas, y si había enviado los avisos requeridos.

Para la Sala la decisión impugnada corresponde con lo demostrado.

a. La existencia del fuero sindical.

La demostración del fuero sindical se halla reglada en los artículos 406 parágrafo 2 del CST¹ y 118 inciso final del CPTSS², para el caso, con la

¹ **Artículo 406. Trabajadores amparados por el fuero sindical.** Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato u seis (6) meses más;
- d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo periodo de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos (*Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores*).

copia de la inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo o con la copia de la comunicación al empleador (001/224).

El artículo 406 del C ST, subrogado por el artículo 57 de la Ley 50 de 1990 y su vez modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, establece que los miembros de la junta directiva de todo sindicato, sin pasar de cinco principales y cinco suplentes están amparados por el fuero sindical, el fuero sindical de la demandante se halla demostrado con el certificado de registro sindical, modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical de agosto de 2019, allegada la parte demandante como anexo a la demanda (001/229-230.)

Así las cosas, se encuentra acreditado que la demandada es trabajadora de la demandante desde el 3 de mayo de 2018, mediante contrato de trabajo a término fijo (001/4-10) labora en el cargo de Asesora de Crédito y su condición de aforado sindical, al hacer parte de la Subdirectiva de Ibagué, de la organización sindical en calidad de Secretario de Comunicaciones (numeral 23, folio 44)

b. El permiso para despedir y sus consecuencias.

Conforme con lo dispuesto en los artículos 408 del CST y 113³ del CPTSS el permiso para despedir procede a la demostración de una justa causa y éstas son las señaladas en el artículo 410⁴ del CST.

Parágrafo 1º. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

Parágrafo 2º. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

NOTA. El texto en paréntesis y cursiva es inexequible C-201/02.

² **Artículo 118. Demanda del trabajador.** La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo, trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes. Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante.

³ **ARTÍCULO 113. DEMANDA DEL EMPLEADOR.** [Art. 44 Ley 712 de 2001] La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.

En el expediente obra copia del contrato de trabajo suscrito entre las partes en litigio, señala en su cláusula “***SEXTA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 y además, por parte del empleador, la faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamentos, manuales, instructivos y demás (...)***”, las señalas en la Ley, Reglamento interno de trabajo Artículo 63 numeral 1 y artículo 77 literal a) (001/249-285); Reglamento General de Crédito de Contactar V 17: Artículo 28 numerales 1º, 6º y 14º(001/27-75), así como el Procedimiento de Recuperación de Cartera CLC-0001 Núm 4.4.1 u V8 RCC-42-0001, numeral 4.8.2.1, e inciso 4º del Núm. 4.8.2.2º(001/108-114); Consolidado colocación enero a julio de 2020; Copia de los reportes de meta mensual de enero a julio de 2020 (23/2-17)

Los hechos que se atribuyen a la demandante, como lo expuso la segunda instancia de la decisión disciplinaria fueron *(i) incumplimiento reiterado de las metas comerciales asignadas en monto, número de créditos, clientes nuevos y calidad de cartera y (ii) no entregar ni registrar en el sistema transaccional en el mes de junio y julio de 2020, el número de avisos de cobro requerido de acuerdo con el tiempo en mora de las obligaciones...*

La demanda de permiso para despedir descansa en la causal contenida en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo “*Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*”; en concordancia con: el Reglamento Interno

⁴ **ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO.** [Art. 8º. DL 204 de 1957]. Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

- a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días, y
- b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

de Trabajo de CONTACTAR, artículo 63 numeral 1 "*Son obligaciones especiales del trabajador: 1) Realizar personalmente las labores que le hayan sido asignadas en los términos estipulados, con observancia de los preceptos del presente reglamento, acatando y cumpliendo las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta CONTACTAR o sus representantes según el orden jerárquico establecido.*", y artículo 77 literal a) "*Se establecen las siguientes clases de faltas y sus correspondientes sanciones disciplinarias, de la siguiente manera: a) FALTAS GRAVES: Además de las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, habrá falta grave cuando se incurra en conductas que causen o expongan a riesgos, los bienes, valores, activos o intereses de CONTACTAR por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. Dichas faltas se enuncian, sin que sean taxativas y se clasificarán por su gravedad (...)*"; Reglamento General de Crédito de CONTACTAR V 17: Artículo 28 "*FALTAS GRAVES. Se consideran faltas graves al reglamento de crédito todas aquellas conductas o procedimientos deliberados que vayan en contra de las políticas y normas mencionadas en el reglamento de crédito, política de crédito, reglamento interno de trabajo y demás procedimientos e instructivos que orientan el desarrollo del trabajo, estas serán causales de terminación de contrato con justa causa, se consideran faltas graves las siguientes: 1. No realizar la respectiva visita al domicilio y al negocio del cliente; de acuerdo con los lineamientos para créditos individuales y grupales(...); 6. Incumplir reiteradamente con las metas comerciales asignadas de colocación en monto, número de créditos, clientes nuevos y calidad de cartera.*"

Desde sus descargos y en su declaración de parte la trabajadora admite los hechos en las siguientes condiciones (02:45:28) PREGUNTA: *¿la corporación Contactar tuvo conocimiento que usted incumplió con sus obligaciones al no entregar y registrar el sistema transaccional en junio y julio del 2020 el número de avisos de cobro requerido de acuerdo con el tiempo en mora de las obligaciones que tiene que decir al respecto?* RESPUESTA: *No teníamos habilitado la entrega las cartas, (...), no teníamos habilitado la entrega de cartas, cuando tú me dices número de avisos requeridos, quiere decir que yo tenían que haber entregado la notificación, una carta, la cual para estas fechas aún no estaba habilitado; en el mes de marzo se dio la orden de que íbamos a empezar a realizar el*

trabajo desde casa, donde íbamos a empezar a realizar un registro de llamadas, pero solo hasta el 13 de agosto, el coordinador o subgerente que estaba encargado en ese momento, fue el que indicó que se podía volver a hacer nuevamente la impresión de cartas, se solicitó que por favor nos enviaran el comunicado de forma formal, el hecho de la impresión de dichas cartas y ese correo nunca llegó”; (03:01:24) “una meta que por tema de contingencia era difícil de cumplir y cuando en eso momento nos daba a orden de simplemente dar alivios, ¿alivios que era? simplemente ir donde el cliente indicarle que, si no podía cancelar, hacerle básicamente como una especie de reestructuración al crédito para que las personas pudieran tener una prórroga o un tiempo muerto o unos intereses más bajitos durante un tiempo, para que pudieran cumplir con la obligación”; (03:02:20) ¿esas visitas las hizo en que meses? en los meses de junio, julio, mayo; (...) ¿usted me dice que eran cinco diarias? Eran cinco visitas diarias

En lo relacionado, con las metas asignadas en los meses de enero a julio de 2020 así: (030/02:42:22) pregunta: *¿Por favor indique el despacho, sobre lo siguiente, la Corporación Contactar tuvo conocimiento que usted incumplió con la meta comercial asignada en los meses de enero a julio del año 2020, que tiene que decir al respecto?* Respuesta *Como usted sabe bien, en el mes de enero; como yo manifesté en el momento de los descargos, yo tenía una cartera totalmente diferente asignada y en el mes de enero, exactamente el 3 de enero de 2020, se me realizó el cambio, otorgándome una cartera en la parte céntrica de la ciudad de Ibagué, obviamente tocaba cumplir, se debía cumplir con los indicadores, pero también es cierto que era una zona que yo no tenía ningún tipo de conocimiento, no sabía que me iban a hacer el cambio de cartera, y el hecho de conocer una zona nueva, una zona a la cual yo no he manejado, obviamente va a retrasar un poquito o un poco los procesos, en cuanto a la recuperación, y el cumplimiento de metas, pero a pesar de ello, mis indicadores para esas fechas, no fueron unos indicadores tan malos, porque a pesar de no conocer la zona y de no conocer los clientes estuve por encima del promedio, eso en cuanto a lo que fue enero y febrero, normalmente cuando a uno le hacen un cambio de cartera, usted se puede demorar dos y hasta tres meses en hacer reconocimiento de los clientes, porque a mí nadie me entregó la cartera en ese entonces y para nadie es*

un secreto que pues a partir de marzo, a raíz de la pandemia, de COVID 19, se nos complicó un poco más esa gestión, pues solamente se podía hacer gestión telefónica y solo hasta el mes de junio, más o menos fue que se habilitaron las salidas a campo y solamente era para consecución de créditos en específico y en especial para alivios, más no era para un cumplimiento de meta, como tal cada mes nos asignaron una meta que puede ver que ninguno en la oficina lo cumplió...

El Gerente de Oficina de la época Mauricio Barreto Chaparro manifestó que *“yo fui la persona que rindió el informe inicial ante el Comité disciplinario para que se investigara por el presunta comisión de unas faltas, por parte de la demandada, por incumplimiento en las funciones propias del cargo de asesor de crédito, que se encuentran relacionadas en el manual del cargo y en el reglamento general del crédito de la Corporación”,* las cuales consistieron en incumplimiento de las metas asignadas y a la gestión de recuperación de cartera, basadas en las conductas de incumplimiento a las metas comerciales, el incumplimiento a la función propia del cargo, realizar la gestión de clientes tanto no renovados como aptos para ampliación, realizar la gestión de cobro y el incumplimiento a un plan de mejora que se había realizado sobre la deficiencia presentada por la gestión de cobro; señala que la oficina de Ibagué, *“no alcanzó la proyección que tenía debido a la situación que se presentó con ocasión a la pandemia y el tema de COVID 19 (031-01:17:58)”*, meta incumplida por ocho asesores de diecisiete en total, a pesar que las metas de la oficina se ajustaron, la investigación disciplinaria no se realizó teniendo en cuenta el rendimiento, sino por el incumplimiento a la función, entonces se evaluó el periodo de enero a junio, se le realizó un cambio de cartera a partir del 1 de enero de 2020, *“desde marzo en adelante, la verdad la cartera de Leidy para hablar del caso particular, tuvo un incremento, un deterioro en la calidad de cartera, porque, la afectación en la ciudad de Ibagué fue fuerte comercialmente hablando y pues era inevitable que la cartera se deteriorara (...) realmente la cartera de todos los asesores presentaron incremento debido a la situación que se presentó con la pandemia”* (031-01:32:39), los informes para el Comité disciplinario, se miden de acuerdo a lo registrado en el sistema financiero, que registra o es responsabilidad del mismo asesor del crédito, en el sistema transaccional, si el asesor no lo

registra, de primera mano está incumpliendo con una de sus funciones y no se puede evidenciar que el asesor este realizando la recuperación de cartera, y se verifica con la entrega de notificaciones firmada por del cliente; en cuanto a la función de entrega de cartas de cobro, se entregaron normalmente hasta el mes de marzo y posteriormente a partir del mes de junio, que ya se dieron los protocolos, y se impartieron las directrices para regresar al trabajo de campo, para el mes de julio los asesores de crédito estaban realizando su función normalmente. El personal, que se encontraba en plan de mejora la instrucción era informar a que clientes se les debía notificar por correo certificado, esta instrucción se dio en junio a los asesores que tenían plan de mejora; *para el tiempo que estaban trabajando los asesores desde casa, se estaba realizando gestión telefónica de recuperación de cartera (031-02:16:25).*

Juan David Agudelo Grisales (038-00:42:00) y Samuel Guzmán López (038-01:25:45-), como asesores de crédito de la oficina Ibagué de CONTACTAR, el primero da cuenta que en enero de 2020 sin preaviso, le realizaron el cambio de zona; que mientras se adaptó a la nueva zona, en los meses de enero y febrero no tuvo un buen rendimiento, aunado a lo anterior, los primeros meses del año, por lo general, son meses muy fuertes para hacer colocación, teniendo en cuenta la época escolar; para el mes de marzo por la afectación de pandemia ningún asesor cumplió con la meta de colocación; el Gerente de oficina de ese momento le inició proceso disciplinario a dos de sus compañeras; cuando todos tenían un mismo plan de trabajo, que debían reportarlo diario, atreves de un Excel, de unos programas que suministró la entidad, debían ingresar diario una información al sistema para que ellos tuvieran conocimiento de cómo se estaban manejando los clientes; tenían que cumplir una meta en llamadas, brindaban alivios financieros; en tiempos de pandemia, es decir de marzo, abril y mayo, todos entraron en aislamiento, se trabajó en casa, no se autorizó visitas de cobro; a partir de mayo CONTACTAR le brindó a todos sus colaboradores un curso virtual, con el fin de capacitarlos en las medidas de bioseguridad a tomar en las visitas de campo, limitando las misma a cinco visitas por día, con una duración de 20 minutos por visita; *no se entregaban cartas de cobro*; a partir del 13 de agosto, se autorizó, a través de un mensaje de WhatsApp, empezar a visitar a los clientes para entregar las notificaciones de cobro; con la nueva Gerencia se empieza a

remitir por correo certificado en el mes de septiembre, finalmente resaltan que durante el periodo investigado, todos los asesores incumplían la meta y se cuestionan porque solo a dos se les juzgó, siendo que la demandada siempre ha tenido un desempeño notorio en la compañía, por más que la Oficina de Ibagué, no cumpla las metas asignadas.

De lo expuesto se concluye que a pesar de que la demandada admite la existencia de los hechos, su confesión es calificada, pues ofrece unas explicaciones que los testigos trabajadores en el mismo cargo confirman, en esa medida, los hechos no le son imputables, esto es, tales hechos no provienen de su velada voluntad de hacer que ocurran, pues para su existencia, de una parte, concurre la decisión del empleador en los cambios de la información a cargo de la trabajadora y en la adecuación de los elementos de trabajo o medios para cumplir sus labores por la fuerza de la emergencia sanitaria por todos conocida, esto es, la plataforma para los registros y la autorización de la forma y medios de entrega de los avisos. Esto es, una situación de anormalidad general no permite una calificación como si se tratara de una situación normal.

Ahora, tampoco se demostró cuantas actividades dejó de registrar en el sistema, o en cuales si registró, no se cuenta con datos exactos, no obra un registro de número total de clientes, la única relación que existe es la realizada por la demandada en la contestación de los descargos, junto con los pantallazos de su gestión del sistema *financiamiento* y de mensajes de WhatsApp, que dan cuenta de su gestión, lo que confirman los testigos.

Adicionalmente, cuando los hechos imputados se relacionan con el rendimiento o cantidad de trabajo, como es el caso, el numeral 9 del artículo 62 del CST, requiere en términos del Decreto 1373 de 1966 del agotamiento de un procedimiento del que no da cuenta el expediente, en ese orden y sobre la base de lo dispuesto por el artículo 43 del CST los pactos y reglas establecidas entre las partes resultan ineficaces porque desmejoran la situación del trabajador en relación con lo que establecen la legislación del trabajo.

Corolario de lo expuesto la justa causa para la autorización del despido de la demandada no resulta demostrada, fuerza pues confirmar la decisión impugnada.

3. Las costas.

Atendida la suerte del recurso las costas se hallan a cargo de la parte demandante y a favor de la parte demandada. Las agencias en derecho se estiman en \$908.526.

III. DECISIÓN

En mérito a lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida el 22 de febrero de 2021 emitida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de esta ciudad en el proceso promovido por la Cooperativa Nariño Entidad y Futuro CONTACTAR contra Leidy Johanna Vargas González.

SEGUNDO: Condenar a la parte demandante a pagar a la parte demandada las costas de la instancia. Liquídense. Inclúyase en ella \$908.526 en que se estiman las agencias en derecho en esta instancia.

Esta decisión se notifica por EDICTO o en los términos y condiciones del Decreto Legislativo 806 de 2020.

CARLOS ORLANDO VELÁSQUEZ MURCIA
Magistrado

AMPARO EMILIA PEÑA MEJIA
Magistrada

KENNEDY TRUJILLO SALAS
Magistrado

Firmado Por:

**KENNEDY TRUJILLO SALAS
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 4 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE IBAGUE**

**CARLOS ORLANDO VELASQUEZ MURCIA
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 1 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE IBAGUE**

**AMPARO EMILIA PEÑA MEJIA
MAGISTRADO
MAGISTRADO - TRIBUNAL 002 SUPERIOR SALA LABORAL DE LA CIUDAD
DE IBAGUE-TOLIMA**

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:

**60b95451618548ba5a8f533c34c1497957e126b4a9988748621ce3947c3
6aa19**

Documento generado en 08/03/2021 12:01:04 PM