

**REPUBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE IBAGUE**

**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

**SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

**IBAGUE, MARZO QUINCE DE DOS MIL VEINTIUNO**

**1. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO**

**DEMANDANTE:** Empumelgar EICE ESP  
**DEMANDADA:** Jaime Alejandro Cardona Narváez  
**RADICADO:** 73449-31-03-001-2020-00074-01

**OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

El proceso de la referencia ha llegado a esta Corporación en virtud de:

- Recurso formulado por la parte demandada contra la decisión de no decretar interrogatorio de parte para el representante legal de la demandada, y
- Recurso interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 9 de marzo de 2021, por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Melgar - Tolima.

**2. PRETENSIONES DE LA DEMANDA**

- Se ordene el levantamiento del fuero sindical al demandado, respecto de las organizaciones sindicales Sunet Subdirectiva Tolima, Sunet Subdirectiva Melgar y Sintraemsdes Comité Seccional Melgar.
- Se declare que el accionado incurrió en justa causa de terminación del contrato de trabajo, conforme lo previsto en el reglamento interno de trabajo y la causal de inhabilidad prevista en el artículo 38, numeral 2º de la Ley 734 de 2002.

**2.1 FUNDAMENTO FACTICO DE LA DEMANDA:**

- Es una entidad descentralizada del orden territorial, constituida como Empresa Industrial y Comercial del Estado.
- El accionado ha sido vinculado mediante diversos contratos de trabajo.
- El vínculo actual, se rige por el contrato de trabajo 210 de marzo 1º de 2015, a término indefinido.
- Se desempeña como técnico operativo soldador, ostentando la calidad de trabajador oficial.
- Mediante acuerdo de junta directiva, se modificó y ajustó la planta de personal de la empresa.
- Mediante un “*otro sí*”, se ajustó el contrato de trabajo del demandado, a la nueva planta de empleos de la demandante, de acuerdo con lo dispuesto por la junta directiva.
- A través de ese otro sí, se cambió la denominación del cargo ocupado por el demandado, quedando como técnico operativo misión, ajustándose igualmente la asignación salarial y las obligaciones de las partes.
- El accionado ha sido objeto de múltiples sanciones disciplinarias por faltas laborales respecto del reglamento interno de trabajo.
- Tales sanciones disciplinarias tuvieron lugar el 19 de mayo de 2015 (llamado de atención por escrito por llegadas tarde los días 6 y 8 del año y mes señalado); el 17 de junio de 2015 (llamado de atención por escrito por retardo injustificado en hora de entrada los días 27 de mayo y 4 y 5 de junio de 2015) y el 22 de julio de 2015, esta última mediante resolución 281, en la que se impuso como sanción, la suspensión de su contrato por el término de 2 días, por incumplimiento del horario de entrada.
- El 30 de enero de 2018, con radicación 000148 se le hizo llamado de atención, por reiteración en el retardo en hora de entrada laboral.
- Luego, mediante resolución 040 de enero 17 de 2019, se le impone nueva sanción por incumplimiento del horario de trabajo, específicamente por retardo injustificado en la hora de ingreso el 26 de noviembre de 2018.
- Con la resolución 161 de agosto 18 de 2020, se le suspende de sus labores durante 14 días, por configurarse la falta grave consagrada en el numeral 2º del artículo 46, concordante con el artículo 38, numeral 8º del reglamento interno de trabajo.
- Mediante resolución 170 de agosto 31 de 2020 y 178 de septiembre del mismo año, se resolvieron los recursos de reposición y apelación formulados contra la citada resolución 161.
- La sanción disciplinaria contenida en esta última resolución obedeció a que el trabajador demandado se ausentó de sus labores en la jornada del 17 de marzo de 2020, sin previo diligenciamiento de los formatos establecidos por la demandante para los correspondientes permisos remunerados, tal como se pactó en el artículo 14º de la convención colectiva de trabajo suscrita entre Empumlegar y Sunet.
- Tal sanción fue impuesta aplicando la figura de reincidencia, prevista en el parágrafo del artículo 50 del reglamento interno de trabajo.

- El 5 de octubre de 2020, con resolución 194, se impone nueva sanción disciplinaria, esta vez, consistente en la terminación del contrato de trabajo por haber incurrido en las faltas laborales contenidas en los numerales 2 y 5 del artículo 46; 37, numeral 4º; 38, numeral 1º y 40, numeral 2º, del reglamento interno de trabajo.
- Contra esta última decisión, se interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, siendo resueltos negativamente con resoluciones 199 de octubre 19 de 2020 y 202 del 26 del mismo mes y año-
- Los hechos en que se sustentó esta última sanción, corresponden a que el demandado, a través de redes sociales, publicó y difundió información negativa, falsa y tendenciosa, en detrimento de la imagen y buen nombre de la empresa demandante.
- La resolución 202, mediante la que se resolvió el recurso de apelación, fue notificada personalmente al afectado, el 26 de octubre de 2020, agotándose con ello el procedimiento reglamentario respecto de la justa causa invocada para solicitar el levantamiento de su fuero.
- El reglamento interno de trabajo en su contenido, fue socializado por la empresa a los trabajadores, entre ellos, el demandado.
- Se ha dado cabal cumplimiento al debido proceso en cada uno de los procesos administrativos adelantados contra el accionado.
- La justa causa invocada para la pretensión formulada, está sustentada en el capítulo XII y XIII del reglamento interno de trabajo, en concordancia con el literal g) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 y el artículo 2.2.30.6.11 del Decreto 1083 de 2015.
- Igualmente se encuentra el accionado, inmerso en la causal de inhabilidad consagrada en el numeral 2º del artículo 18 de la Ley 734 de 2002, dada la sanción disciplinaria impuesta en su contra en más de 3 ocasiones, en los últimos cinco años, siendo concurrente su conducta.
- El trabajador aquí demandado, goza de fuero sindical al fungir como miembro de la junta directiva de la subdirectiva Seccional Tolima de Sunet, en el cargo de secretario de la juventud, así informado a la demandante, con oficio del 24 de febrero de 2020.
- También, como presidente de la subdirectiva Municipal de Melgar, del mismo Sunet, informado el 26 de agosto de 2020.
- Igualmente, como vicepresidente del Comité Seccional de Melgar de Sintraemsdes, designación que le fue comunicada el 24 de agosto de 2020.
- Además, ostenta fuero circunstancial con ocasión del pliego de peticiones radicado en la empresa demandante el 8 de septiembre de 2020, por el Comité Seccional de Melgar, de Sintraemsdes.

## **2.2 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Dentro de la audiencia respectiva y en forma oral, el demandado y Sintraemsdes a través de un mismo apoderado, dieron contestación al libelo; aceptaron los hechos 1º a 9º, 11º, 12º, 14º, 18º, 28º, 29º, 30º, 31º, 32º, 33º, igual que el 10º, agregando

frente a este último que es un relato innecesario por tratarse de sanciones del año 2015; negaron el 13º, porque no se agotó el proceso disciplinario; también negaron el 15º, por cuanto la ausencia del trabajador demandado obedeció a un permiso sindical otorgado al demandado el 17 de marzo de 2020, por ende no requería diligenciamiento de formato alguno; el 16º no es un hecho; negaron el 17º por cuanto el despido no es una sanción pero además tampoco estuvo precedido de una justa causa; negaron el 19º aduciendo una estrategia de la empresa demandante, pues el comentario hecho en redes sociales por el demandado lo fue del parqueadero municipal administrado por dicha empresa, era un comentario dirigido a un periodista que publicó la noticia en su perfil; no existe decisión judicial alguna que califique tales manifestaciones como injuriosas o calumniosas; el 20º no es cierto, dado que el procedimiento disciplinario no se agotó; negaron 21º, afirmando que el proceso disciplinario tiene unos límites que la demandante ignoró; el 22º no es cierto; el 23º no es un hecho, es una apreciación; el 24º no solo no es un hecho, sino que no es cierto; el 25º no es cierto, porque la decisión administrativa es consecuencia del legítimo derecho de asociación sindical; el 26º tampoco es cierto porque no hay causales objetivas para la sanción, fueron construidas por la accionante; el 27º no es cierto, se pretende hacer incurrir al Juez en error; los hechos 33º y 34º no son hechos; con relación a las pretensiones se deben negar; propuso las excepción de prescripción e inexistencia de justa causa para el despido. (CD. 1, *Min. 10:53 a 01:11:46*)

La organización sindical Sunet no contestó el libelo. (CD fl. 1, *Min. 01:33:56*)

### **3. ANTECEDENTES PROCESALES:**

#### **3.1 Audiencia de Conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio.**

En la misma audiencia pública adelantada el 9 de marzo de 2021 se negó el interrogatorio de parte solicitado para el representante legal de la empresa accionante (CD 1, *Min. 02:02:03*), decisión que fue recurrida en apelación por el apoderado del demandado quien considera que la norma que impide dicho interrogatorio, limita o restringe en forma indebida el derecho constitucional al debido proceso y libertad probatoria (CD 1, *Min. 02:03:37 a 02:04:30*), recurso que fue concedido ante esta Corporación.

Se recibieron las declaraciones de Víctor Alejandro Merchán Suárez y Robinsón Chávez. (CD 2)

En la continuación de la audiencia celebrada el 11 de diciembre de 2019, se escuchó en alegatos de conclusión a los apoderados de las partes, y se dictó la siguiente:

#### **3.2 Decisión**

Se declaró probada la excepción de inexistencia objetiva de justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo al demandado; negó el permiso solicitado para su despido, ordenó compulsar copias de la presente actuación al Ministerio de Trabajo para determinar la posible ocurrencia de actos atentatorios contra la libertad sindical y condenó en costas a la demandante.

Consideró el A quo que está demostrado el vínculo laboral del accionado con la accionante y su calidad es de trabajador oficial; tampoco la calidad de aforado que tiene como miembro de las juntas directivas del sindicato Sintraemsdes y la subdirectiva de Sunet; conforme el artículo 410 del CST, son dos las causales para otorgar el permiso para despedir al trabajador aforado; una de ellas la clausura o suspensión de actividades de la entidad y la otra las causas justas de despido consagradas en el artículo 62 del CST; en este caso, no se indicó por la demandante de forma concreta la causal aducida para dar por terminado el contrato de trabajo del accionado; en cuanto a la norma citada del reglamento interno de trabajo, esto es, el artículo 37, que corresponde a los deberes de los trabajadores, cita específicamente al numeral 4º que hace alusión a que se debe guardar buena conducta, sin embargo ello no da lugar a la terminación del contrato; en cuanto al artículo 38 se citó el numeral 1º, que refiere a cumplir las normas previstas en el reglamento o demás normas que se deriven del contrato de trabajo, también el numeral 11 que indica que se debe observar el procedimiento establecida por la empresa para la solicitud de permisos, normas que tampoco acarrear la terminación del contrato de trabajo conforme lo prevé el mismo reglamento; igual acontece con las demás faltas apoyadas en el reglamento interno de trabajo; no se presentaron tres sanciones por faltas graves, por ende, tampoco se da la causal apoyada en ello, pero es que además, la misma no fue invocada en la demanda; con relación a la inhabilidad invocada por la parte actora, se tiene que tampoco se presenta por cuanto para que ello ocurra, se deben presentar tres frentes graves y en este evento solo se acreditaron dos; con los testimonios recaudados se puede deducir una persecución contra el demandado y los miembros de los sindicatos, aunque ello no es objeto del proceso no se puede dejar de hacer mención a ello; en la resolución en la que se da por terminado el contrato de trabajo se aduce un motivo y en la presente demanda se aducen otras; consecuente con lo anterior, se habrá de negar las peticiones formuladas por la demandante. (CD 3, *Min. 25:40 a 59:40*)

## **EL RECURSO**

Inconforme con la decisión, la apoderada de la entidad demandante interpuso recurso de apelación, el cual sustentó afirmando que se erró en la valoración de las justas causas invocadas para el despido, pues el accionado incurrió en varias faltas así calificadas en el reglamento interno de trabajo de la empresa; el artículo 58 indica como causa de despido, cualquier violación de las obligaciones o prohibiciones especiales del trabajador; para cada sanción impuesta al accionado

se hizo el análisis de los derechos y deberes del trabajador establecidas en el reglamento, concretamente, se apoya la terminación del contrato en el artículo 50 del dicho reglamento, que refiere a la reincidencia de la falta por parte del funcionario; el párrafo de este artículo alude a la reincidencia de sanciones, ya sean graves, gravísimas o leves, esto dentro del plazo de dos años o en vigencia del contrato de trabajo y fue ello lo que ocurrió con el demandado; se debe examinar esa reincidencia; tampoco se comparte la negativa a declarar la inhabilidad del trabajador, pues contrario a lo referido por el A quo, el demandado fue objeto de tres sanciones dentro de los últimos cinco años (numeral 2º, artículo 38 Ley 734), inclusive fueron más de tres; se debe hacer un estudio más riguroso frente a las conductas manifestadas por los testigos, que fueron de oídas y no testigos directos; la orden de compulsar copias con base en lo dicho por los testigos es desbordada, por eso se debe revisar. (CD fl. 3, *Min. 59:49 a 01:11:16*)

#### **4. CONSIDERACIONES:**

Del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en la audiencia pública adelantada el 9 de marzo de 2021, ante la negativa del a quo de decretar interrogatorio de parte solicitado para el representante legal de la empresa accionante, y del recurso interpuesto por la parte demandada, respecto de la sentencia, surgen para la Sala los siguientes problemas jurídicos a resolver:

##### **4.1 Problema jurídico:**

- ¿Es procedente ordenar el interrogatorio de parte al representante legal de la empresa demandada?
- ¿Está demostrada la justa causa para el levantamiento del fuero del demandado, específicamente, la relacionada con la reincidencia en sanciones disciplinarias?
- ¿Está incurso el demandado en la inhabilidad a la que alude la recurrente?
- ¿De ser así, procede la orden de levantamiento de la garantía foral de la que goza el demandado?
- ¿Debe revocarse la orden de compulsar copias al Ministerio de Trabajo?

##### **Argumentación.**

**4.2** Frente al primer problema jurídico planteado, se tiene que refiere a la negativa que adoptó el A quo frente al interrogatorio de parte solicitado para el representante legal de la demandante.

Al respecto, debe señalarse que la empresa accionante, corresponde a una entidad pública, constituida como empresa industrial y comercial del Estado, por ende, para resolver el asunto en controversia, debe acudir al artículo 195 de Código General del Proceso, que a la letra señala:

*“No valdrá la confesión de los representantes de las entidades públicas cualquiera que sea el orden al que pertenezcan o el régimen jurídico al que estén sometidas.*

*...”*

Es sabido que la prueba del interrogatorio de parte pretende lograr la confesión en la contraparte, por lo que, en este caso no resulta viable citar con tal fin al representante legal de Empumelgar EICE ESP, entidad de carácter público, razón que corresponde a la misma aducida por el A quo para no acceder a tal pedimento, por ende, se confirmará su decisión.

Se procede ahora a resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandante contra la sentencia de primera instancia.

Sea lo primero dejar en claro que el A quo dio por probada la calidad de aforado del demandado como miembro de las juntas directivas de las organizaciones sindicales Sunet y Sintraemsdes, por ende, tal aspecto no requiere ser objeto de estudio en esta instancia.

De otro lado, tal como lo advirtió el A quo y previo a abordar el primer problema jurídico, resulta relevante para ello, advertir la forma genérica en que se formularon las pretensiones, en especial, lo relativo a la justa causa en la que se pretende apoyar la empresa demandante para lograr el levantamiento del fuero sindical de que goza el demandado, y de paso, el permiso para ser despedido.

Dichas pretensiones responden al siguiente tenor literal:

*“**PRIMERO:** Se ordene el levantamiento del fuero sindical . . . de conformidad con lo previsto en el artículo 410 del CST en concordancia con el literal G artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 y lo previsto en el artículo 2.2.30.5.11 del Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, Capítulo XII y XIII del Reglamento Interno de Trabajo de EMPUMELGAR y numeral 2 del artículo 38 de la Ley 734 de 2002.*

***SEGUNDO:** Se declare que el señor JAIME ALEJANDRO CARDONA NARVAEZ . . . incurrió en justa causa de terminación del contrato de trabajo No. 210 del 1 de marzo de 2015 en atención a lo previsto en la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad, y causal de inhabilidad prevista en el artículo 38 numeral 2 de la Ley 734 de 2002.”* (resaltado fuera de texto)

Obsérvese como se señala al demandado de haber incurrido en la justa causa de terminación del contrato, previstas en la Ley y el reglamento de trabajo, sin señalar cuál o cuáles, pues tales causas, esto es, tanto las previstas en la Ley como en el reglamento de trabajo resultan ser varias.

Situación similar se presentó al inicio del recurso formulado por la empresa accionante, cuando afirmó que el Juez de primer grado erró en la valoración de las justas causas invocadas para el despido, pues el accionado incurrió en varias faltas así calificadas en el reglamento interno de trabajo de la empresa, sin indicar tampoco en este momento a qué justas causas refería.

Luego, a renglón seguido, señaló que sería el artículo 58 que refiere a cualquier violación de las obligaciones o prohibiciones especiales del trabajador, sin indicar cuáles obligaciones o prohibiciones fue las que violó.

Por último, señaló que concretamente la terminación del contrato que se pretende frente al demandado, se apoya en el artículo 50 del reglamento interno de trabajo, específicamente en el párrafo único.

No obstante, frente a esta última causal, como lo advirtió el fallador de primera instancia, no fue invocada en la demanda, pues nótese que conforme los infra señalados en las pretensiones de esta, se tienen las siguientes:

*“7. La Resolución 040 del 17 de enero de 2019, Resolución 161 del 18 de agosto de 2020, Resolución 170 del 31 de agosto de 2020, Resolución 178 del 8 de septiembre de 2020; Resolución 194 del 5 de octubre de 2020; Resolución 199 del 19 de octubre de 2020; y Resolución 2020 del 26 de octubre de 2020” (archivo 3 de la demanda)*

Es claro que aquí no se señala causa alguna como se anuncia en las pretensiones, sino que se hace una relación taxativa de actos administrativos contentivos de sanciones disciplinarias impuestas al accionado.

En ninguno de los dos numerales antes citados, se hace alusión al artículo 50 del reglamento interno de trabajo, que en su tenor literal señala:

*“Gradualidad de la sanción. Al aplicar la sanción se deberá tener en cuenta la reincidencia en cualquier conducta señalada como falta, el comportamiento del funcionario, la aceptación de la conducta reprochable por parte del investigado o la puesta en peligro del funcionamiento de la empresa.*

*PARAGRAFO- Se entenderá por reincidencia cualquier falta cometida en el plazo del contrato o un plazo máximo de dos años.” (archivo 612)*

Esta norma perteneciente al reglamento interno de trabajo de la empresa demandante, como ya se anotó, no fue invocada en la demanda como justa causa para obtener el levantamiento del fuero sindical del accionante, pero además, es que en su contenido, no se establece en manera alguna una causal de terminación del contrato, como lo señala la recurrente, pues claramente refiere el

artículo citado, a la gradualidad de la sanción y sabido es que, la terminación del contrato no es una sanción disciplinaria.

De otro lado, el párrafo de dicho artículo tampoco señala que la reincidencia constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, como se señaló en el texto de la resolución 194 de octubre 5 de 2020, en su parte resolutive.

Lo que claramente hace el citado artículo 50 del mentado reglamento interno de trabajo, es fijar unos aspectos a tener en cuenta al momento de graduar la sanción a imponer al disciplinado, a saber:

- La reincidencia en conductas señaladas como faltas.
- El comportamiento del funcionario.
- La aceptación de la conducta por parte del disciplinado, y
- La puesta en peligro del funcionamiento de la empresa.

Pero en manera alguna, se itera, prevé la reincidencia como causal justa para despido.

Además, el párrafo del mismo artículo no hace nada diferente a definir cuando se puede considerar una conducta del trabajador como reincidente.

Así las cosas, no le asiste razón a la recurrente en el argumento esbozado en su recurso.

Ahora bien, el segundo aspecto que se plantea en el recurso, como motivo para obtener de la administración de justicia en su especialidad laboral, el levantamiento del fuero sindical del demandado y su consiguiente permiso para ser despedido, tiene que ver con la inhabilidad en que de acuerdo con su dicho, se presenta en la persona del trabajador, y que se apoya en el numeral 2º del artículo 38 de la Ley 734 de 2002.

La norma en comento, en su artículo 38, numeral 2º, prevé:

*“También constituyen inhabilidades para desempeñar cargos públicos, a partir de la ejecutoria del fallo, las siguientes:*

1. . . .
2. *Haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas. . . .”*

A este respecto, basta señalar que el Juez Laboral, no es el competente para declarar la inhabilidad que pretende la empresa demandante se aplique al accionado, pues en la misma Ley 734 de 2002, en su artículo 2º, se señala

expresamente quiénes ostentan la titularidad de la acción disciplinaria, que sería en este caso, la que se debería seguir para obtener un fallo que declare la supuesta inhabilidad del demandado para ejercer cargos públicos.

Como tales se señalan las siguientes autoridades:

- Procuraduría General de la Nación. (con poder preferente)
- Personerías Distritales y Municipales. (con poder preferente)
- Oficinas de control interno
- Funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado.

Por ende, tampoco ha de prosperar este punto del recurso que se resuelve.

Por último, solicita de esta instancia la apoderada de la parte actora, se revoque la orden de compulsar copias al Ministerio de Trabajo, para que se determina la posible existencia al interior de la empresa demandante, de conductas atentatorias contra la libertad sindical.

Para ello manifiesta, que el A quo se apoyó en el dicho de los testigos al respecto, manifestaciones que para la recurrente corresponde a narraciones de oídas y no de conocimiento directo de los hechos indicados.

Este pedimento formulado por la recurrente, tampoco sale avante, pues en manera alguna, el A quo dio por sentado con el dicho de los testigos, que las conductas calificadas como atentatorias contra la libertad sindical, se hubieren presentado al interior de la empresa demandante, mucho menos tuvo por probado tal aspecto, de ahí que, en cumplimiento a su deber, dispuso la compulsa de las copias pertinentes, para que sea el Ministerio de Trabajo, quien determine si se dieron o no tales conductas.

Por lo anterior, se habrá de confirmar la decisión de primer grado.

Costas en esta instancia a cargo de la demandante, por no haber prosperado su recurso.

En fuerza de las precedentes consideraciones, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué, Sala Primera de Decisión Laboral , administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**FALLA**

**PRIMERO: CONFIRMAR el auto** proferido por el Juzgado el Juzgado Primero Civil del Circuito de Melgar - Tolima, dentro de la audiencia llevada a cabo el 9 de marzo de 2021, en el proceso de fuero sindical –permiso para despedir-, promovido por la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE MELGAR “EMPUMELGAR EICE ESP” contra JAIME ALEJANDRO CARDONA NARVAEZ.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** la sentencia proferida en el mismo asunto, el 9 de marzo de 2021.

**TERCERO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte recurrente.

Esta sentencia se notifica por edicto.

**SURTIDA LA ACTUACION EN ESTA INSTANCIA DEVUELVA EL EXPEDIENTE AL JUZGADO DE ORIGEN.**

No siendo otro el objeto de la audiencia se termina y firma por quienes en ella intervinieron.

**AMPARO EMILIA PEÑA MEJIA**  
**Magistrada**

**MONICA JIMENA REYES MARTINEZ**  
**Magistrada**

**OSVALDO TENORIO CASAÑAS**  
**Magistrado**

**Firmado Por:**

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

**MONICA JIMENA REYES MARTINEZ**  
**MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL**  
**DESPACHO 2 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE IBAGUE**

**OSVALDO TENORIO CASAÑAS  
MAGISTRADO  
TRIBUNAL 005 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:  
**eacf7019f4ce03a1555068c25e12c8c23f52db905a614c69c70f587a86d6b051**  
Documento generado en 15/03/2021 05:27:40 PM