

Constancia Secretarial: Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada por la secretaría de la Corporación, únicamente la parte actora remitió en término los alegatos de conclusión en esta sede, como se aprecia en la carpeta de segunda instancia.

Pereira, 3 de octubre de 2022.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ
Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
PEREIRA, SIETE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTITRÉS
Acta de Sala de Discusión No 89 de 5 de junio de 2023

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelven los recursos de apelación interpuestos por las partes en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito el 28 de junio de 2022, dentro del proceso promovido por el señor **GERSON ANDRÉS VIDAL** en contra de la **CORPORACIÓN SOCIAL DEPORTIVA Y CULTURAL DE PEREIRA - CORPEREIRA- EN LIQUIDACIÓN**, cuya radicación corresponde al N°66001310500320200026501.

ANTECEDENTES

Pretende el señor Gerson Andrés Vidal que la justicia laboral declare que entre él y la Corporación Social Deportiva y Cultural de Pereira -Corpereira- En Liquidación existió un contrato de trabajo entre el 6 de enero de 2017 y el 6 de marzo de 2020, el cual fue terminado estando cobijado por la estabilidad laboral reforzada. Con base en ello, aspira que se acceda a la ineficacia del despido ocurrido el 6 de marzo de 2020 y como consecuencia de ello se condene a la entidad accionada a reintegrarlo

en el cargo que venía desempeñando, cancelando la totalidad de las prestaciones económicas dejadas de percibir entre esa fecha y aquella en que se produzca el reintegro efectivo a sus labores, la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, lo que resulte probado extra y ultra petita, además de las costas procesales a su favor.

Refiere que: El 6 de enero de 2017 suscribió contrato de trabajo a término fijo con la Corporación Social Deportiva y Cultural de Pereira En Liquidación, para desempeñar las actividades propias de un jugador de fútbol profesional, pactándose como retribución mensual por sus servicios la suma de \$4.800.000 más una bonificación por vivienda de \$3.200.000; en su condición de deportista de alto rendimiento y previo a firmar el contrato de trabajo, pasó el examen físico en el que se estableció que estaba en condiciones óptimas para prestar el servicio; el 21 de agosto de 2017 sufrió accidente laboral en su rodilla izquierda que fue debidamente reportado por la entidad accionada; el 6 de septiembre de 2017 se le realizó resonancia magnética que reportó "*irregularidades condrales laterales en patela, edema residual de médula ósea condilar, edema intersiscal o lesión parcial de LCA*"; el 10 de octubre de 2017 fue sometido a cirugía de remodelación de meniscos medial y lateral, condroplastia de abrasión y liberación.

El 16 de febrero de 2018 suscribió un nuevo contrato de trabajo a término fijo con la entidad accionada, pactándose como retribución mensual la suma de \$3.600.000 más una bonificación por vivienda de \$2.400.000, relación contractual que fue pactada hasta el 20 de diciembre de 2018.

A pesar de habersele practicado la cirugía relacionada anteriormente, no tuvo mejoría en su condición física, ya que las dolencias en la rodilla no le permitían ni siquiera entrenar para sostener su capacidad físico-atlética, motivo por el que, en junta médica, se determinó que la única alternativa era intervenirlo nuevamente, la

cual se practicó el 11 de septiembre de 2018, pero, a pesar de ello, persistieron sus dolencias y limitaciones para la realización del deporte de alto rendimiento.

El 1° de noviembre de 2018, la Corporación Social Deportiva y Cultural de Pereira remitió carta en la que le comunicó que el contrato de trabajo vencía el 20 de diciembre de 2018 y que no sería renovado, pero que, el contrato continuaría ejecutándose hasta que se recuperara; él respondió la carta informando sobre su incapacidad e imposibilidad de prestar el servicio como jugador de fútbol, lo que lo convertía en un trabajador amparado por la estabilidad laboral reforzada.

Después de dos valoraciones más realizadas el 9 de enero y el 17 de septiembre de 2019, en las que se definió que su caso era complejo y que no había más tratamientos quirúrgicos para realizar, fue remitido a medicina laboral, obteniéndose el 19 de noviembre de 2019 recomendación de la ARL Equidad de evitar la realización de deportes de choque.

El 2 de marzo de 2020 la entidad empleadora le notificó sobre la iniciación de trámites ante el Ministerio de Trabajo, para llegar a un acuerdo sobre su desvinculación laboral; pero, el 6 de marzo de 2020, sin agotarse ningún trámite, Corpereira En Liquidación decidió dar por finalizada la relación laboral y en el examen médico de egreso quedó consignado que era apto para actividad física de baja exigencia no deporte competitivo de alto rendimiento; el 16 de marzo de 2020 el especialista en ortopedia dejó reportado en su historia clínica que él padece un dolor crónico de más de tres años que no ha cedido a pesar de múltiples tratamientos.

Ante esa situación, inició acción de tutela en contra de la Corporación empleadora y en fallo de 28 de mayo de 2020 por parte del Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pereira se tutelaron transitoriamente sus derechos fundamentales y le ordenaron a Corpereira En Liquidación reintegrarlo, pero se

dispuso que debía iniciar la acción ordinaria dentro de los cuatro meses siguientes con el objeto de que fuera la jurisdicción laboral quien definiera el asunto; la entidad accionada, luego de iniciarse el incidente de desacato, lo reintegró el 19 de junio de 2020.

La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda emitió el dictamen N°1107071267-1188 en el que determinó que él padece una pérdida de la capacidad laboral del 21% de origen laboral.

Al dar respuesta a la demanda y su reforma -archivo 014 carpeta primera instancia- la Corporación Social Deportiva y Cultural de Pereira -Corpereira- En Liquidación no se opuso a la pretensión encaminada a que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre el 6 de enero de 2017 y el 6 de marzo de 2020, pero se opuso a las pretensiones dirigidas a que se declare que el señor Gerson Andrés Vidal se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada, en consideración a que la terminación del contrato de trabajo se efectuó con base en el alta médica que se le otorgó al paciente, añadiendo que el contrato se extendió hasta el 6 de marzo de 2020, únicamente porque se estaba esperando la recuperación del trabajador, más no porque se hubiere prorrogado el contrato de trabajo inicial que culminó el 20 de diciembre de 2018. Formuló las excepciones de mérito de denominó "*Pago de lo debido*", "*Indebida representación*", "*Inexistencia de causas discriminatorias*", "*Cumplimiento de la normatividad y jurisprudencia*", "*Buena fe*", "*Genérica*".

A continuación, la entidad accionada presentó demanda de reconvención en la que pide que se declare que el señor Gerson Andrés Vidal no está cobijado por la estabilidad laboral reforzada en consideración a que su pérdida de la capacidad laboral es equivalente al 14% y por ende que se declare que la terminación del contrato de trabajo ejecutada el 6 de marzo de 2020 es válida.

Para soportar sus pretensiones, además de reiterar lo expuesto en la demanda inicial frente al contrato de trabajo y su extensión por cuenta de los padecimientos físicos del señor Gerson Andrés Vidal, narra que la última incapacidad médica del trabajador finalizó en el mes de septiembre de 2019; durante el año 2019 fue llamado para participar del diplomado de gerencia deportiva, a través de una empresa en convenio con la Universidad del Área Andina, al cual se negó a asistir, alegando que no tenía las capacidades para ello; el 28 de febrero de 2020 la ARL decide levantarle las restricciones médicas de trabajo y darle alta definitiva, lo que conllevó a que el 6 de marzo de 2020 se hiciera efectiva la terminación del contrato de trabajo que, previa comunicación, se había finalizado el 20 de diciembre de 2018; acatando orden emitida por un Juez Constitucional, se reintegró al trabajador el 15 de junio de 2020 en labores de oficina con el objeto de que recibiera formación en otras ramas del saber, preparando videos de formación y seguimiento de jugadores, al punto que se inscribió en dos cursos cortos ofrecidos por el SENA; el 4 de abril de 2020, la ARL Equidad determinó que él padecía una PCL del 14%, con el que se cerró su caso.

Al contestar la demanda de reconvención -archivo 016 carpeta primera instancia- el demandante inicial se opuso a las pretensiones elevadas por la Corporación Social Deportiva y Cultural de Pereira, argumentando que el caso del señor Gerson Andrés Vidal no se cerró definitivamente con la calificación realizada por la ARL Equidad, ya que posteriormente ese experticio fue revisado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda quien determinó que el trabajador tenía una PCL del 21%.

En sentencia de 28 de junio de 2022, la funcionaria de primera instancia, luego de valorar las pruebas allegadas al plenario, declaró que entre el señor Gerson Andrés Vidal y la Corporación Social Deportiva y Cultural de Pereira -Corpereira- En Liquidación existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 6 de enero de 2017 y que, previo aviso realizado por la entidad empleadora, finalizó por expiración

del plazo el 20 de diciembre de 2018, pero que, por razones de la situación de salud del trabajador se hizo efectiva el 6 de marzo de 2020.

A continuación, declaró que el salario devengado por el actor entre el 6 de enero de 2017 y el 15 de febrero de 2018 fue equivalente a la suma mensual de \$4.800.000 y, debido a la modificación pactada entre las partes, a partir del 16 de febrero de 2018 y hasta el 20 de diciembre de 2018, el salario que devengó mensualmente el actor fue de \$3.600.000; sosteniendo que la cifra que se le otorgó por el empleador por concepto de bonificación por vivienda no era constitutiva de salario.

Posteriormente, al abordar el tema de la estabilidad laboral reforzada, manifestó que se encontraba acreditado en el proceso que el señor Gerson Andrés Vidal sufrió una lesión en una de sus extremidades inferiores que menguó su salud, de la cual era concedora la Corporación Social Deportiva y Cultural de Pereira, y que derivó precisamente en que la finalización del contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado solo tuviera efectos el 6 de marzo de 2020, sin embargo, a pesar de que en el proceso se encuentra demostrado que el actor tiene una pérdida de la capacidad laboral del 21% de conformidad con lo definido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda, lo cierto es que esa discapacidad relevante se estructuró el 17 de octubre de 2019, esto es, por fuera de la vigencia del contrato de trabajo que se dio por finalizado por expiración del plazo el 20 de diciembre de 2018, pero con efectividad de 6 de marzo de 2020; motivo por el que el señor Gerson Andrés Vidal no se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada para la fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo; motivo por el que negó la totalidad de las pretensiones de la demanda.

En cuanto a la demanda de reconvención, sostuvo que realmente no se entendía cuál era su finalidad, ya que no se estaba pidiendo ninguna condena económica en contra del demandante y que en todo caso con lo resuelto anteriormente quedaban también zanjadas las controversias expuestas en la demanda de reconvención en

la medida en que trataban los mismos asuntos, lo que conllevó a que la *a quo* negara las pretensiones elevadas por la entidad accionada.

Finalmente, condenó en costas en un 50% a la Corporación Social Deportiva y Cultural de Pereira -Corpereira- En Liquidación, en favor de la parte actora.

Inconformes con la decisión, las partes interpusieron recurso de apelación en los siguientes términos:

El apoderado judicial de la parte actora sostuvo que, contrario a lo expuesto por la falladora de primera instancia, el contrato de trabajo a término fijo suscrito entre el señor Gerson Andrés Vidal y la Corporación Social Deportiva y Cultural de Pereira -Corpereira- En Liquidación no finalizó el 20 de diciembre de 2018, ya que realmente dicha relación laboral se fue prorrogando por el término inicialmente pactado, lo que permite concluir que la pérdida de la capacidad laboral del 21% del trabajador, sí se estructuró en vigencia de la relación laboral, ya que como lo definió la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda, la discapacidad del señor Vidal se fijó para el 17 de octubre de 2019; añadiendo que ese contrato de trabajo se prorrogó bajo la condición de, solo darlo por finalizado cuando el demandante estuviera en óptimas condiciones de salud, lo cual no ha acontecido en este caso, ya que como se deriva de las pruebas allegadas al plenario, el caso del trabajador se cerró, pero no porque estuviera en perfectas condiciones de salud, sino porque los médicos determinaron que ya se habían realizado todos los tratamientos posibles para esa lesión.

Bajo esas circunstancias, solicita que se declare que el demandante estaba amparado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y en consecuencia se acceda a las pretensiones condenatorias de la demanda.

Por su parte, el apoderado judicial de la Corporación Social Deportiva y Cultural de Pereira expresó que no se encontraba de acuerdo con la imposición de las costas procesales, pues las decisiones adoptadas en el proceso de manera adecuada por la falladora de primera instancia habían sido favorables a la entidad accionada, motivo por el que no es procedente que se emita esa condena en su contra.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, únicamente la parte actora hizo uso del derecho a presentar en término los alegatos de conclusión en esta sede.

En cuanto al contenido de los referidos alegatos de conclusión, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que *“No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.”*, baste decir que, los argumentos allí esgrimidos coinciden con los expuestos en la sustentación del recurso de apelación.

Atendidas las argumentaciones expuestas, a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

1. *¿Le asiste razón al apoderado judicial de la parte actora cuándo sostiene que el contrato de trabajo que sostenía el señor Gerson Andrés Vidal con la Corporación Social Deportiva y Cultural de Pereira - Corpereira- En Liquidación se fue prorrogando después del 20 de diciembre de 2018?*

2. *De conformidad con la respuesta al interrogante anterior:*

- a. *¿La pérdida de la capacidad laboral del 21% del señor Gerson Andrés Vidal se estructuró en vigencia del contrato de trabajo?***
- b. *¿Hay lugar a acceder a las pretensiones condenatorias de la demanda?***

3. ¿Le asiste razón al apoderado judicial de la entidad accionada cuándo afirma que no era dable que se emitiera condena en costas en contra de la Corporación Social Deportiva y Cultural de Pereira -Corpereira- En Liquidación?

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar el siguiente aspecto:

RENOVACIÓN O PRORROGA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO.

Conforme con lo previsto en el artículo 22 del CST, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades en el que una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica bajo la continuada dependencia y subordinación de la segunda y mediante una remuneración.

Por su parte, el artículo 46 ibidem determina que el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente; pero, estableciendo en su numeral 1° que, **si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado.**

En ese aspecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2586-2020, brevemente explicó *“Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural por sí solo; antes, **media la expresa voluntad** de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continua en vigencia el vínculo laboral.”*. (Negrillas por fuera de texto)

EL CASO CONCRETO.

Como se aprecia en las páginas 27 a 33 del archivo 01 de la carpeta de primera instancia, el señor Gerson Andrés Vidal y la Corporación Social Deportiva y Cultural de Pereira -Corpereira- En Liquidación, suscribieron contrato de trabajo a término fijo con fecha de iniciación el 6 de enero de 2017 y fecha de terminación para el 20 de diciembre de 2018.

Ahora, alega el apoderado judicial de la parte actora que el referido contrato de trabajo a término fijo, que tenía como fecha de expiración el 20 de diciembre de 2018, se prorrogó por el término inicialmente pactado.

No obstante, el 1° de noviembre de 2018, esto es, con una antelación mayor a treinta (30) días antes de que se cumpliera el término de vencimiento del contrato de trabajo, la Corporación Social Deportiva y Cultural de Pereira remitió comunicación al señor Gerson Andrés Vidal -pág.67 archivo 01 carpeta primera instancia- en la que le anunció al trabajador la decisión de terminar el contrato de trabajo por vencimiento del plazo, en los siguientes términos:

“Notificación: Anuncio terminación contrato de trabajo a término fijo.

Cordial Saludo,

Me permito recordarle que su contrato laboral con la CORPORACIÓN SOCIAL DEPORTIVA Y CULTURAL DE PEREIRA “CORPEREIRA” en Liquidación Judicial vence el día 20 de diciembre de 2018 y el mismo no será renovado; no obstante lo anterior en cumplimiento de la protección especial al trabajador en estado de indefensión el mismo se mantendrá en las condiciones pactadas, por el término de su incapacidad y recuperación. Una vez la certificación médica indique esa recuperación se entenderá terminado el contrato y se efectuará la liquidación del mismo.”.

Nótese que, en este caso, la voluntad de la entidad empleadora fue la de dar por terminado el contrato de trabajo a partir de la expiración del plazo pactado entre las partes, pero, debido a la afectación de la salud del trabajador, decidió **diferir los efectos de esa decisión, que no era otra que la de no prorrogar o renovar el contrato de trabajo, hasta que se definiera su situación de salud, ello con la**

única finalidad de amparar los derechos del trabajador, en otras palabras, la voluntad del empleador, en uso de las facultades otorgadas por el legislador en los artículos 46 y 61 literal c) del CST, fue la de finiquitar la relación laboral por expiración del plazo fijo pactado, previa remisión de la correspondiente comunicación el 1° de noviembre de 2018, sin embargo, sus efectos fueron diferidos para el momento en que se definiera su situación de salud; por lo que no le asiste razón a la parte actora cuando argumenta que el contrato de trabajo **se renovó o prorrogó con posterioridad al 20 de diciembre de 2018**, pues se itera, la entidad empleadora lo dio por finalizado a partir de esa calenda, pero difiriendo sus efectos para el momento en que se zanjara definitivamente sus problemas de salud.

Ahora, en torno a la condición expuesta en la carta de preaviso en la que se dio por finalizado el contrato de trabajo que sostenía la Corporación demandada con el señor Gerson Andrés Vidal, es del caso referir que la especialista en medicina laboral de la ARL La Equidad Seguros de Vida OC remitió a la entidad empleadora comunicación de 28 de febrero de 2020 -pág.25 archivo 05 carpeta primera instancia- que tiene como referencia *“LEVANTAMIENTO DE RECOMENDACIONES LABORALES”*, en la que le informa a la Corporación Social Deportiva y Cultural de Pereira -Corpereira- En Liquidación que *“De acuerdo con la valoración realizada el día de hoy al señor GERSON ANDRÉS VIDAL, identificado con cédula de ciudadanía No. 1107071267, por el área de Medicina Laboral de esta aseguradora, se considera que de acuerdo a que se presenta una evolución clínica favorable, y a la condición clínica actual, el trabajador puede reincorporarse a su labor habitual, por lo cual se determina que no amerita continuar con recomendaciones laborales a partir de la fecha.”*. (Negritas y subrayas por fuera de texto)

Con base en esa comunicación en la que la ARL La Equidad Seguros de Vida OC ordena el levantamiento de las recomendaciones laborales del trabajador Gerson Andrés Vidal, la entidad empleadora procedió adecuadamente a otorgarle plenos efectos el 6 de marzo de 2020, a la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por vencimiento del plazo desde el 20 de diciembre de 2018, como se

aprecia en la carta remitida en esa calenda al accionante -pág.64 archivo 01 carpeta primera instancia-; por lo que tampoco le asiste razón al apoderado judicial de la parte actora cuando sostiene que la condición dada en el preaviso de 1° de noviembre de 2018 no se cumplió, pues nótese que la situación médica del trabajador fue cerrada definitivamente por la ARL que atendía el caso el 28 de febrero de 2020, al punto que ordenó el levantamiento de las recomendaciones laborales.

Así las cosas, al no existir duda en que el contrato de trabajo que unió a las partes se prolongó entre el 6 de enero de 2017 y el 28 de diciembre de 2018, pero difiriéndose los efectos de su culminación para el 6 de marzo de 2020, correcta resultó la decisión emitida por la funcionaria de primer grado consistente en que para el 28 de diciembre de 2018, fecha en la que finalizó la relación laboral por vencimiento del plazo, el señor Gerson Andrés Vidal no se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues a pesar de que la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Risaralda emitió el dictamen N°1107071267-1188 -págs.21 a 25 archivo 07 carpeta primera instancia- en el que modificó el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral inicial otorgado por la ARL La Equidad Seguros OC del 14% al 21%, **pero fijando la estructuración de la discapacidad para el 17 de octubre de 2019**, esto es, más allá del 20 de diciembre de 2018 cuando finalizó el contrato de trabajo.

En el anterior orden de ideas, no hay lugar a acceder a las pretensiones elevadas por el señor Gerson Andrés Vidal, como correctamente lo definió la *a quo*.

Respecto a la condena en costas procesales emitida en contra de la Corporación Social Deportiva y Cultural de Pereira -Corpereira- En Liquidación, cierto es que la decisión adoptada en el proceso fue favorable a sus intereses, es decir, que no resultó vencido en juicio, por lo que de conformidad con lo previsto en el numeral 1° del artículo 365 del CGP, no era procedente fulminar condena en costas en su

contra, motivo por el que se revocará el ordinal noveno de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito, para en su lugar absolver a la entidad accionada de la condena costas procesales.

De esta manera quedan resueltos los recursos de apelación interpuestos por las partes.

Costas en esta sede en un 100% a cargo de la parte actora, en favor de la entidad accionada.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR el ordinal NOVENO de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito, para en su lugar **ABSOLVER** a la entidad accionada de las costas procesales.

SEGUNDO. CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia recurrida.

TERCERO. CONDENAR en costas procesales en esta sede a la parte actora en un 100%, en favor de la entidad accionada.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 de la Ley 2213 de 2022

Firmado Por:

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goetz Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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: **87976502ccdfbe946a428db97a8e00dbf3a4dcffe18f2ddb63eda72607242b63**

Documento generado en 07/06/2023 01:35:22 PM

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