

**Constancia Secretarial:** incluido el presente asunto en la lista de traslados fijada el 8 de septiembre de 2020, los términos para presentar alegatos de conclusión por parte del demandante corrieron durante los días 9, 10, 11, 14 y 15 de septiembre de 2020; mientras que para la contraparte y la llamada en garantía transcurrieron entre los días 16, 17, 18, 21 y 22 de septiembre de 2020.

Como se ve en la constancia de recibido que obra en el expediente digitalizado, el apoderado judicial de la sociedad Bavaria S.A. remitió los alegatos de conclusión en término al correo institucional [des02sltsper@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:des02sltsper@cendoj.ramajudicial.gov.co). Al revisar el buzón del referenciado canal electrónico, se evidencia que los demás intervinientes dejaron transcurrir el término otorgado para esos efectos en silencio.

Pereira, 24 de septiembre de 2020.

**DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ**

Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**

**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

**PEREIRA, CATORCE DE JULIO DE DOS MIL VEINTIUNO**

Acta de Sala de Discusión No 111 de 12 de julio de 2021

### **SENTENCIA ESCRITA**

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el señor MIGUEL ÁNGEL CARDONA LÓPEZ en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito el 17 de febrero de 2020, dentro del proceso que le promueve a las sociedades SERDAN S.A. y BAVARIA S.A., al cual fue llamada en garantía la aseguradora CONFIANZA S.A., cuya radicación corresponde al N°66001310500520170024501.

### **ANTECEDENTES**

Pretende el señor Miguel Ángel Cardona López que la justicia laboral declare que entre él y la sociedad Serdan S.A. existió un contrato de trabajo que se prolongó entre el 2 de mayo de 2007 y el 30 de noviembre de 2014, el cual fue terminado unilateralmente y sin justa causa por parte del empleador, estando en ese momento en estado de debilidad manifiesta.

Con base en ello, aspira que se condene a la entidad empleadora y solidariamente a la empresa Bavaria S.A. a reconocer y pagar la indemnización establecida en la Ley 361 de 1997, la indemnización por despido sin justa causa, así como el valor de las prestaciones sociales y vacaciones causadas dentro de los 180 días siguientes a la finalización del vínculo laboral, la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST, lo que resulte probado extra y ultra petita y las costas procesales a su favor.

Refiere que: prestó sus servicios a favor de la sociedad Serdán S.A. entre los extremos señalados anteriormente, desempeñando durante ese periodo varios cargos a saber: supernumerario de vacaciones, prevendedor, vendedor rural, vendedor urbano con moto, representante de ventas; las funciones que correspondían a esos cargos las ejecutó a favor de la sociedad Bavaria S.A., quien siempre fue la destinataria final de sus servicios; esos cambios de cargo se realizaron a través de diferentes otrosí al contrato inicial, en donde se especificaban las funciones del cargo a desempeñar y el valor de la remuneración; el 23 de noviembre de 2012, dirigiéndose a cumplir sus tareas a favor de las empresas demandadas, sufrió accidente de tránsito que causó fractura de la epífisis inferior del radio izquierdo, lo que conllevó a que se le realizaran los procedimientos quirúrgicos correspondientes, siendo remitido posteriormente a medicina física y rehabilitación; el 8 de marzo de 2014 le otorgaron incapacidad de 30 días; la EPS Saludcoop S.A. determinó que el accidente sufrido era de origen laboral; después de elevar queja ante Bavaria S.A. frente a su reubicación, su empleador decidió remitirle el 18 de septiembre de 2014 carta en la que se le informaba que el contrato de trabajo que expiraba el 30 de noviembre de 2014 no

se prorrogaría; el 19 de septiembre de 2014 se suscribió un otrosí en el que se le otorgó el cargo de representante de ventas; el 30 de noviembre de 2014, de manera abusiva y sin el menor reparo, la sociedad Serdán S.A. decidió dar por terminado el contrato de trabajo que los unía; para ese momento se encontraba en proceso de rehabilitación y con las recomendaciones emitidas por la EPS Saludcoop S.A., sin embargo su empleador, no esperó siquiera que se llevara a cabo la consulta programada para el 1° de abril de 2015 en la clínica del dolor. Finalmente, refiere que después del accidente que sufrió, él continuó presentando una serie de problemas y dificultades de salud que se evidencian en su historia clínica.

Al contestar la demanda -fls.164 a 175-, Serdán S.A. aceptó que entre esa entidad y el señor Miguel Ángel Cardona López existió el contrato de trabajo por él relatado, sin embargo, explicó que el mismo no fue terminado sin justa causa como alega el actor, si no por expiración del plazo pactado entre las partes, habiéndose dado aviso de ello con la antelación exigida por la Ley, agregando que para ese momento el accionante no contaba con ningún aspecto que configurara una grave afectación a su salud que lo hiciera sujeto de la estabilidad laboral reforzada. No se opuso a la pretensión encaminada a que se declarara la existencia del contrato de trabajo, pero si se opuso a que se declara que el mismo fue terminado sin justa causa y estando el trabajador en estado de debilidad manifiesta, así como a las pretensiones condenatorias. Formuló las excepciones de mérito que denominó *“Inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido”, “Pago”, “Excepción de carencia del derecho por terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo fijo acordado, con previo aviso de no prorroga” e “La innominada”*.

Por su parte, la sociedad Bavaria S.A. dio respuesta al libelo introductorio -fls.183 a 194- manifestando que los hechos relacionados por el actor no eran ciertos o no le constaban. Se opuso a las pretensiones de la demanda y planteó las excepciones de mérito que denominó *“Cobro de lo no debido”, “Inexistencia de la causa y de la obligación”, “Inexistencia de solidaridad”, “Prescripción” y “Buena fe”*.

En escrito adjunto -fls218 a 220- solicitó que se llamara en garantía a la aseguradora Confianza S.A. en consideración a la póliza N°01 CU060023 suscrita por parte de Serdan S.A. y que tuvo vigencia entre el 2 de octubre de 2012 y el 31 de octubre de 2016, con la que se ampara el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnización del tomador Serdan S.A, de la cual Bavaria S.A. es su beneficiario.

Dando respuesta a la demanda y al llamamiento en garantía -fls.265 a 276-, la aseguradora Confianza S.A. dijo desconocer los hechos relacionados en el libelo introductorio y aceptó los relacionados en el llamamiento efectuado por Bavaria S.A. Se opuso a las pretensiones de ambos escritos y propuso varias excepciones que pretende hacer valer en el plenario.

En sentencia de 17 de febrero de 2020, la funcionaria de primer grado declaró que entre el señor Miguel Ángel Cardona López y la sociedad Serdán S.A. existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 1° de agosto de 2007 y el 30 de noviembre de 2014, explicando a continuación que, de acuerdo con la totalidad de las pruebas recaudadas en el proceso, quedó demostrado que, más allá de que el señor Cardona López sufrió un accidente de trabajo en el año 2012, lo cierto es que las secuelas que le produjo ese infortunio no le provocaron una pérdida de la capacidad laboral de por lo menos el 15% como lo establece la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, agregando que las recomendaciones dadas por la EPS Saludcoop S.A. fueron debidamente atendidas por la entidad empleadora, al punto que el propio demandante al absolver el interrogatorio de parte confesó que para el momento de la finalización del vínculo laboral se encontraba prestando sus servicios en el último cargo determinado por Serdán S.A. sin ningún tipo de problema, motivo por el que la *quo* concluyó que para la fecha en que se finiquitó el contrato de trabajo, el actor no tenía una merma en su salud que le permitiera estar cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997.

En todo caso indicó que la finalización del contrato de trabajo entre las partes no se produjo sin justa causa, como lo alega la parte actora, sino que ello se dio con base en una razón objetiva prevista en la ley, esto es, por la expiración del plazo pactado entre las partes, después de haberse remitido por parte de la entidad empleadora el correspondiente preaviso con más del tiempo de antelación mínimo determinado en el Código Sustantivo del Trabajo.

Con base en lo expuesto, absolvió a las sociedades demandadas de las pretensiones condenatorias de la demanda y condenó en costas procesales al señor Miguel Ángel Cardona López en un 100% a favor de las accionadas y por partes iguales.

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación manifestando que el análisis probatorio realizado por la falladora de primera instancia fue totalmente equivocado, en la medida en que en el plenario obra prueba suficiente que permite inferir que el señor Miguel Ángel Cardona López, después de sufrir el accidente de trabajo en el año 2012, quedó con unas secuelas que llevaron a la EPS Saludcoop S.A. a prescribir unas recomendaciones para la adecuada prestación del servicio por parte del demandante a favor de la entidad empleadora Serdán S.A., recomendaciones que estaban vigentes para el 30 de noviembre de 2014 cuando esa empresa decidió dar por terminado el contrato de trabajo que sostenía con el trabajador, por lo que siendo así las cosas, no existe duda que en el proceso se encuentra probado que el demandante gozaba para ese momento de una condición especial de salud que lo hacía merecedor de la estabilidad laboral reforzada prevista en la ley, lo que impedía que la sociedad Serdán S.A. pudiera dar por finalizado el contrato de trabajo. Por esas razones pide que se reconozcan las pretensiones condenatorias elevadas en la demanda.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, el apoderado judicial de la sociedad Bavaria S.A. hizo uso del derecho a presentar alegatos de conclusión en término; mientras que los demás intervinientes en el proceso dejaron transcurrir el término otorgado para esos fines en silencio.

En cuanto al contenido de los alegatos de conclusión, de acuerdo con lo previsto en el artículo 279 del CGP en el que se dispone que *“No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.”*, baste decir que los argumentos expuestos por Bavaria S.A. se circunscribieron a señalar que de acuerdo con el material probatorio allegado al plenario, quedó demostrado que el accionante no tenía una merma en su condición de salud que lo hiciera beneficiario de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, agregando que quedó probado que la terminación del vínculo laboral entre él y Serdán S.A. se produjo por la expiración del plazo pactado; razones por las que pide que se confirme la sentencia de primera instancia.

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

### **PROBLEMAS JURÍDICOS**

***¿Quedó demostrado en el proceso que el contrato de trabajo suscrito entre el señor Miguel Ángel Cardona López y la sociedad Serdán S.A. fue terminado estando el trabajador amparado por la Ley 361 de 1997?***

***De conformidad con la respuesta al interrogante anterior ¿Hay lugar a acceder a las pretensiones de la demanda?***

Antes de resolver la instancia, se considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

## 1. CUÁL ES EL CONCEPTO ACTUAL DE DISCAPACIDAD.

En sentencia SL2586 de 7 de julio de 2020, la Sala de Casación dejó entrever que a partir de la entrada en vigencia de la ley 1618 de 2013, la existencia de discapacidad se debe determinar con base en la concepción que de ella trae la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. En efecto, refiere la sentencia:

*“Antes de la entrada en vigencia de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, esta Sala de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido, frente a litigios fundamentados en hechos anteriores a su entrada en vigor, que el resguardo frente al despido discriminatorio consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 operaba en favor de las personas en situación de discapacidad moderada, severa y profunda, en los términos y porcentajes definidos en el artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001 (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532, SL 25 mar. 2009, rad. 35606, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017).*

*En este caso, obra a folios 424 a 428, dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, decretado en el trámite de la primera instancia, con el que se acredita que Lucero Vargas Ortiz tiene una PCL del 35.10%, estructurada el 27 de octubre de 2006. Luego al 30 de agosto de 2007, fecha de terminación del contrato de trabajo, la demandante era una trabajadora con discapacidad.*

*Vale insistir que desde el punto de vista de lo que se entiende por discapacidad, no es dable juzgarlo a la luz de los nuevos abordajes y conceptos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, porque los hechos examinados ocurrieron antes de su entrada en vigencia. De allí que para efectos de establecer si la demandante posee una discapacidad, la Corte acuda al criterio construido sobre los grados y porcentajes del artículo 7.º del Decreto 2436 de 2001.”*

Se debe acotar que la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, fue aprobada por Ley 1346 de 2009, ratificada el 10 de mayo de 2011 y vigente en Colombia a partir del 10 de junio de 2011, de acuerdo con el artículo 45 de ese instrumento. La Ley Estatutaria 1618 de 2013, se sancionó el 27 de febrero de 2013.

Ahora bien, el artículo 1º de la última ley mencionada determina que:

**“Artículo 2°. Definiciones.** Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

**1. Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

Avanzando en la consolidación de esa línea jurisprudencial, el referido órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, en sentencia SL3723 de 2 de septiembre de 2020, recordó que la protección dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no lo es respecto a cualquier tipo de limitación o discapacidad, sino ante aquella que se estima relevante al reducir sustancialmente las posibilidades del trabajador de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en él; razón por la que decidió aclarar que en este tipo de casos se debe usar el término **discapacidad relevante**, con el objeto de identificar a la persona cobijada legalmente por la estabilidad laboral reforzada.

## **2. EL DESPIDO O LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO ELEMENTO DETERMINANTE PARA ESTUDIAR LA VIABILIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

Establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Frente al tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a partir de la sentencia SL1360 de 11 de abril de 2018, cambió el criterio frente a la estabilidad laboral reforzada, clarificando que la norma en comento no prohíbe el despido o la finalización del contrato de un trabajador en situación de discapacidad, sino que, lo que sanciona es el trato discriminatorio que por dicha limitación se le dé al trabajador; postura que ha sido reiterada entre otras en

sentencias SL2586 de 2020, SL2797 de 2020, SL3723 de 2020 y SL3610 de 2020.

Explicó la Corporación que la autorización que ha de obtenerse del Ministerio del Trabajo, resulta necesaria, siempre que la limitación o deficiencia del trabajo se torne insuperable o incompatible con el cargo desempeñado o con los demás que existan en la empresa y por ello se requiera la ruptura del vínculo laboral, **mientras que si dicha terminación surge por una razón objetiva prevista en la Ley**, no se requiere la mencionada autorización, salvo la contenida en el numeral 12 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

De allí entonces que, al trabajador le bastará en el proceso judicial acreditar su estado de **discapacidad relevante** para que se presuma el trato discriminatorio por parte de su empleador, quien en consecuencia deberá probar los hechos que configuran la causa objetiva que conllevó a dar por finalizado el vínculo laboral, so pena que, si no lo hace, se declare la ineficacia del mismo con las consecuencias que ello acarrea.

Puntualmente, dijo la Corte:

*“(...) la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.*

*(L)a prohibición de despido motivada en la discapacidad sigue incólume y, en tal sentido, solo es válida la alegación de razones objetivas, bien sea soportadas en una justa causa legal o en la imposibilidad del trabajador de prestar el servicio. Aquí vale subrayar que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro.*

Y concluyó esa misma Corporación:

*“(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.*

*(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.*

*(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas”.*

En todo caso, ha hecho énfasis la Corte que para que la protección prevista en la Ley 361 de 1997 opere en favor del trabajador en condición de **discapacidad relevante**, indefectiblemente debe aparecer probado en el proceso, que el empleador tenía conocimiento de esa situación.

### **3. LA OBJETIVIDAD COMO RAZÓN PARA DAR POR FINALIZADO EL CONTRATO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD RELEVANTE.**

En sentencia SL2586 de 15 de julio de 2020, la Sala de Casación Laboral recordó que en sentencia SL3520 de 2018 esa Corporación adoctrinó que:

*“en los contratos laborales por duración de la obra o labor contratada, «el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral». Lo anterior, por cuanto «la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que, desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente».*

*Desde luego que, para la Corte, en esta última hipótesis, la empresa que alega la terminación de la obra, debe acreditar que ese hecho efectivamente*

*ocurrió, en tanto que «en su calidad de dueña del negocio se encuentra en mejor posición probatoria para documentarse y acreditar la efectiva terminación de las actividades contratadas».*”.

Sin embargo, al abordar el tema de la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado entre las partes en los contratos a término fijo, explicó:

*“si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato esta permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir, la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que ocurra por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continua en vigencia el vínculo laboral.”.*

Posteriormente, en la misma providencia, refirió la Corte que en Colombia, contrario a lo dispuesto en la gran mayoría de países de América Latina y Europa, este tipo de contratos a término fijo no limita o restringe el número de prórrogas en esta modalidad contractual, por lo que en la práctica se pueden presentar abusos, sobre todo en la fase de la extinción del plazo pactado entre las partes, en la medida en que en ese momento el empleador, de manera soterrada, prescinde de este tipo de trabajadores en situación de discapacidad relevante, al decidir no renovar el vínculo laboral; señalando que es por tal situación que al operador judicial le corresponde buscar una solución que respete los derechos de los trabajadores en el contexto de este tipo de contratos, ya que esa facultad de la cual dispone el empleador no le otorga un poder absoluto para inobservar los derechos fundamentales del trabajador.

Bajo esas explicaciones, concluyó la alta magistratura que:

*“en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una*

*dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.*

*En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo.*

*En consecuencia, la Corte adocina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminadora.”.*

## **EL CASO CONCRETO**

Conforme con lo expuesto precedentemente, corresponde constatar si al plenario fueron allegadas pruebas que permitan concluir que para el 30 de noviembre de 2014, fecha en que finalizó el vínculo laboral entre el accionante y la sociedad Serdán S.A., el señor Miguel Ángel Cardona López era una persona en la cual se pudieran evidenciar deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que le impidieran su participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones, no solamente en la ejecución de sus actividades laborales, sino ante la sociedad.

Para efectuar ese análisis, necesario resulta recordar, que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en señalar que el

dictamen emitido por las entidades de la seguridad social no es la prueba “calificada y exclusiva” para determinar la disminución de la capacidad laboral, el origen de la calificación y la fecha de estructuración de la misma, pues dicha prueba realmente es un experticio que la ley estableció que fuera practicado por unos determinados entes, sin que constituya en si una prueba solemne; postura que fue reiterada en sentencia SL11411 de 2 de agosto de 2017 en un caso en el que se pretendía precisamente el reconocimiento de la garantía dispuesta en la Ley 361 de 1997, en donde concluyó: *“De los criterios anteriores se extrae: i) tanto el carné de que trata el artículo 5 de la Ley 361, como el dictamen pericial de las JCI, son algunos de los medios de prueba, no solemnes, con los cuales se puede acreditar el grado de la limitación física, psíquica y sensorial; ii) habrá casos, según la patología, en los que el Juez sólo podrá verificar tal supuesto de hecho con los dictámenes de las JCI y iii) en otros eventos, el Juzgador tiene libertad probatoria.”*

Al verificar el contenido de las pruebas allegadas al plenario, se advierte que no obra en el expediente experticio emitido por alguna entidad de la seguridad social que acredite el padecimiento por parte del actor de deficiencias físicas, psíquicas, intelectuales o sensoriales que le impidiesen su participación laboral y ante la sociedad en las condiciones referidas anteriormente; por lo que, dando aplicación a la jurisprudencia emitida por la Sala de Casación Laboral, corresponde evaluar las pruebas incorporadas al proceso a fin de resolver los problemas jurídicos propuestos en esta sede.

Al revisar la historia clínica del actor -fls.70 a 119- se evidencia que él sufrió accidente de tránsito el 23 de noviembre de 2012 que le produjo deformidad, dolor intenso e impotencia funcional de la muñeca de la mano izquierda, situación que al ser evaluada por el especialista en la materia, derivó en intervención quirúrgica el 25 de noviembre de 2012 en la que se ejecutó *“POP REDUCCIÓN ABIERTA + OSTEOSINTESIS DE FRACTURA DE COLLES CONMINUTA IMPACTADA DE RADIO DISTAL IZQUIERDA”*, procedimiento que no tuvo ningún tipo de complicaciones, observándose una muy buena evolución postquirúrgica del paciente.

El 26 de noviembre de 2012, un día después de la intervención quirúrgica, se ordena la salida del accionante, registrándose como diagnóstico de egreso por parte del traumatólogo-ortopedista, fractura de la epífisis inferior del radio, disponiéndose los correspondientes controles postoperatorios.

El 7 de febrero de 2013, esto es, dos meses y medio después de sufrido el accidente de tránsito, se le hace examen físico al sistema osteomuscular del señor Miguel Ángel Cardona López, en que se califica su estado como anormal y en el que se reporta como observación la mejoría notable de la movilidad articular, con fuerza muscular de GIII/V con extensión de 60° y flexión palmar de 15°, prono supnación completa, flexión completa dedos, especificándose que continua en rehabilitación, con control en 4 semanas con RX y probable inmovilización bajo anestesia.

El 21 de marzo de 2013, dentro del proceso de rehabilitación, se procede a inmovilizar la mano izquierda del demandante, reportándose como diagnóstico de egreso por parte del ortopedista-traumatólogo, deformidad congénita de la mano.

El 11 de abril de 2013, en un nuevo control, se ejecuta examen físico al sistema osteomuscular en el que se su estado sigue siendo anormal y en el que se reporta como observación, dolor y contractura de muñeca, con mínima movilidad dolorosa, buena reducción, pero artrosis articular secundaria, lo que genera como diagnóstico “Artrosis postraumática de otras articulaciones” de la muñeca de la mano izquierda.

El 3 de julio de 2013, esto es, casi ocho meses después del accidente, se reporta que el señor Cardona López padece dolor y sudoración continua de la mano izquierda, con fuerte dolor y marcada impotencia funcional, apreciándose en RX inclinación palmar del ángulo de la articulación de radio con subluxación radio carpiana y acortamiento significativo de la articulación radio cubital. Esos hallazgos producen que se le remita para artrodesis de muñeca, la cual es

catalogada como agresiva, sugiriéndose la extracción del material de osteosíntesis, o como otra alternativa, se sugiere practicar osteotomía de Fernández.

El 31 de julio de 2013 se observa mejoría con medicación, movilidad casi total de los dedos de la mano izquierda, indicándose fisioterapia para movilidad y control del dolor. Adicionalmente se da indicación de iniciar fortalecimiento.

El 13 de noviembre de 2013 se le practica una nueva cirugía, sintetizándose la descripción quirúrgica de la siguiente manera: i) artrodesis de puño con injerto óseo, ii) capsulotomías metacarpofalángicas, iii) carpectomía de tres o más huesos, iv) osteotomía de cúbito distal y v) extracción quirúrgica de material de osteosíntesis en antebrazo.

El 6 de marzo de 2014 se ejecuta examen físico en el que se describe limitación funcional en extensión y flexión del carpo de la mano izquierda, limitación en flexión y extensión de los dedos de esa extremidad y disminución de la fuerza. Se remite a rehabilitación física.

El 17 de septiembre de 2014, la EPS Saludcoop S.A. emite recomendaciones laborales para la reubicación del trabajador Miguel Ángel Cardona López del cargo de vendedor urbano con moto, poniéndosele de presente a la entidad empleadora, Serdán S.A., que las recomendaciones se emitían para un periodo de seis meses, en el que se sugiere la reubicación del puesto de trabajo, con restricción para manipulación de cargas, debiéndose evitar asumir posturas prolongadas y/o posturas de esfuerzo para miembro superior, resaltando la prohibición de la conducción de moto o bicicleta ante la vibración externa a la que se somete la mano y ante la restricción de movimiento de la muñeca.

Conforme con lo expuesto, no queda duda en que el señor Miguel Ángel Cardona López, para el 30 de noviembre de 2014 (fecha en que se produjo la finalización

del contrato de trabajo con Serdán S.A.), tenía una deficiencia física en la extremidad superior izquierda que le impedía su participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones, tanto en sus actividades laborales como en su desempeño ante la sociedad, al punto que para esa calenda estaban vigentes las recomendaciones laborales emitidas el 17 de septiembre de 2014 por la EPS Saludcoop S.A.; problemas físicos que eran evidentes ante la vista de cualquier persona, tal y como lo manifestaron en sus testimonios Mario Germán Posso Vásquez y Lina Paola Correa Zuluaga, quienes sostuvieron que las condiciones en las que había quedado el actor eran notorias, lo que le impidió continuar prestando sus servicios como vendedor urbano con moto, explicando en ese momento la señora Correa Vásquez, quien para el 30 de noviembre de 2014 aún se encontraba vinculada con Serdán S.A., y no así el señor Posso Vásquez quien se había desvinculado hace un año aproximadamente, que esa situación médica del demandante llevó a que la entidad empleadora lo reubicara, dejando a un lado las actividades como vendedor urbano con moto, para desempeñarse como representante de ventas; tareas que siempre fueron desempeñadas a favor de Bavaria S.A., entidad que era destinataria de los servicios prestados por Miguel Ángel Cardona López.

En ese último aspecto, el propio demandante informó que la entidad demandada lo reubicó laboralmente, de acuerdo con las recomendaciones laborales emitidas por la EPS Saludcoop S.A., dejando a un lado su cargo como vendedor urbano con moto, para pasar a desempeñar el de representante de ventas, reiterando que sus servicios siempre fueron prestados a favor de la empresa usuaria Bavaria S.A., acotando que tanto sus compañeros de trabajo como supervisores de planta de esa sociedad le tenían mucho aprecio; revelando que para el momento en el que Serdán S.A. decidió dar por finalizado el contrato de trabajo, él no tenía ningún tipo de dificultades para ejecutar las tareas asignadas en el área en la que fue reubicado.

No obstante, al comprobarse que para el 30 de noviembre de 2014 persistían las recomendaciones laborales emitidas por la EPS Saludcoop S.A. en consideración a la situación de discapacidad relevante en que se encontraba el demandante, se presume en su favor, como lo dispone en su jurisprudencia la Sala de Casación Laboral, que la terminación del vínculo contractual se presentó en virtud de un trato discriminatorio por parte de Serdán S.A., por lo que, en este evento, le correspondía demostrar a la entidad empleadora que se configuraba una causa objetiva, en los términos enseñados por el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral, que conllevaba a dar por finalizado el vínculo laboral, so pena de sufrir las consecuencias jurídicas y económicas que de tal omisión se derivaría.

En ese sentido, se observa que la sociedad Serdán S.A. comunicó al trabajador Miguel Ángel Cardona López el 18 de septiembre de 2014 -fl.59- que el contrato de trabajo a término fijo pactado entre las partes no sería prorrogado más allá del 30 de noviembre de 2014.

En efecto, al revisar la documental visible a folios 39 a 41 del expediente, no existe duda en que las partes, después de haberse obligado contractualmente a través de un contrato por duración de una obra o labor determinada el 2 de mayo de 2007, deciden suscribir un nuevo contrato a término fijo por cuatro meses a partir del 1° de agosto de 2007, el cual surtió las tres prorrogas por el periodo inicialmente pactado, renovándose indefinidamente a partir del 1° de diciembre de 2008 por periodos fijos de un año, por lo que evidentemente, al vencer el plazo pactado el 30 de noviembre de 2014, la sociedad Serdán S.A. decidió ejecutar el preaviso de no prórroga del contrato el 18 de septiembre de 2014 -fl.59-.

No obstante, como lo dispuso la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL2586 de 15 de julio de 2020, en este tipo de casos en los que el empleador hace uso de la facultad de dar por finalizado el contrato de trabajo por expiración del plazo pactado en el contrato a término fijo, le corresponde demostrar de manera creíble y suficiente al interior del proceso, que la terminación del contrato

se dio como consecuencia de la necesidad empresarial, en otras palabras, que el cargo y sobre todo, las tareas desempeñadas por el actor verdaderamente fenecieron, pues solo de esa manera se acredita que la decisión de no renovar el contrato estuvo desprovista de una conducta discriminadora; sin embargo, al revisar la totalidad de las pruebas allegadas al plenario, no se evidencia que Serdán S.A. haya cumplido con esa carga probatoria, ya que no acreditó que el cargo en el que había sido reubicado el señor Miguel Ángel Cardona López, esto es, el de representante de ventas y las funciones que de él se desprendían, desaparecieron de la actividad empresarial ejecutada por la empresa usuaria Bavaria S.A., ni mucho menos que haya recibido autorización por parte del Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo que la unía con el accionante.

Así las cosas, al estar protegido el demandante por la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997 en su condición de trabajador con discapacidad relevante y al no haber acreditado la sociedad empleadora Serdán S.A. que el contrato a término fijo fue finalizado bajo los parámetros de objetividad trazados por la Corte Suprema de Justicia, no hay duda en que el mismo fue finalizado discriminatoriamente.

Lo concluido traería como consecuencia jurídica la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo a término fijo que unía al demandante con la sociedad Serdán S.A., junto con el pago de los salarios y las prestaciones sociales causadas desde la fecha en que se hizo efectiva la desvinculación laboral hasta aquella en que se produzca el reintegro del trabajador en condición de discapacidad relevante, sin embargo, como se observa en la demanda –fls.25 a 143, el señor Miguel Ángel Cardona López no elevó en contra de la sociedad empleadora ese tipo de pretensiones, razón por la que, no resulta posible emitir en esta instancia esa declaración con las respectivas condenas económicas, por cuanto, como lo estableció la Corte Constitucional en la sentencia C-662 de 1998, las facultades extra y ultra petita dispuestas en el artículo 50 del CPT y de la SS,

fueron otorgadas por el legislador a los jueces de única y primera instancia laboral, pero no a los falladores de segundo grado, entre otras cosas porque de hacerse así, se vulneraría el legítimo derecho de defensa de la parte demandada, quien no tendría la posibilidad de controvertir esa decisión por medio del uso del recurso de apelación.

Aclarado lo anterior y teniendo en cuenta las pretensiones elevadas en el libelo introductorio, tiene derecho el actor a que se le reconozca y pague la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, consistente en cancelarle 180 días de salario, por lo que al estar devengando al momento de la terminación del contrato la suma de \$1.157.163, como se aprecia en la liquidación del contrato visible a folio 68 del expediente, tiene derecho el señor Miguel Ángel Cardona López a que se le reconozca la suma de \$6.942.978 por dicho concepto, sin que el paso del tiempo haya afectado ese derecho al haberse iniciado la presente acción el 26 de mayo de 2017, esto es, dentro de los tres años siguientes a la finalización del vínculo laboral que aconteció el 30 de noviembre de 2014.

Ahora bien, considera la parte actora que junto con la indemnización de 180 días de salario se le deben cancelar las prestaciones sociales correspondientes a ese periodo, sin embargo, tal petición resulta improcedente en la medida en que, ni la ley 361 de 1997, ni ninguna otra norma contempla ese beneficio para los trabajadores que han sido despedidos o su contrato terminado en razón de su discapacidad relevante, motivo por el que no hay lugar a acceder a esa pretensión.

**Ponencia mag. Germán Darío Góez Vinasco:**

Dentro de las pretensiones de la demanda se solicita el reconocimiento de la indemnización contemplada en el art. 64 C.S.T., al considerar la parte actora que en el caso de autos la terminación de la relación laboral no obedeció a una justa causa.

En lo que respecta a la indemnización por despido injusto, los lineamientos jurisprudenciales señalan que el trabajador que pretende su reconocimiento está llamado a probar que fue despedido, mientras que su empleador asume la carga de probar la justa causa que invoca, sin que posteriormente pueda invocar una diferente a la inicialmente endilgada.

Por lo tanto, cuando de despido injusto se trata, la carga de la prueba recae tanto en el trabajador, como en el empleador, pues corresponde al primero demostrar el despido y al segundo su justificación.

En el presente caso, se tiene que el actor probó que el vínculo feneció el 30 de noviembre de 2014, por decisión de su empleador, según se aprecia en el oficio expedido por Serdán con fecha 18 de septiembre de 2014, visible a folio 59, en donde se le comunicó lo siguiente:

*“Queremos agradecerle por los servicios prestados a nuestra organización, como es de su conocimiento el contrato de trabajo que nos vincula laboralmente termina el próximo 30 de noviembre de 2014, por esta razón es importante confirmarle que el mismo no será prorrogado. (...) la organización en un periodo prudencial consignará el valor correspondiente a su liquidación definitiva de prestaciones sociales en su cuenta de nómina...”*

Ahora, al contestar la demanda, Serdán S.A. aduce que la finalización de la relación se dio por una justa causa, a saber, el cumplimiento del término pactado, mediando el respectivo preaviso.

De lo anterior es posible concluir en principio, que la causa que dio origen a la terminación del contrato de trabajo se encuentra contemplada dentro de las causales señaladas en el artículo 61 del CST, en específico en el numeral 1° Lit. C. No obstante, se debe tener en cuenta que, conforme a la jurisprudencia reseñada de la CSJ, sobre la estabilidad reforzada para personas en situación de discapacidad, en tratándose de trabajadores que gozan de la protección concedida por la Ley 361/97, el solo vencimiento del plazo pactado en los

contratos a término fijo, no es una razón objetiva para dar por terminado el vínculo, por tanto, estando demostrado que el empleador no logró justificar que las razones de la terminación de la relación no obedecieron a circunstancias subjetivas o discriminatorias, según se analizó en precedencia, no logra exonerarse de las consecuencias indemnizatorias consagradas en el art. 64 ibídem, por despido injusto, razón por la cual el actor tiene derecho al pago de la indemnización deprecada, debiéndose imponer condena por este concepto.

En tal sentido, se reconocerá la indemnización por despido injusto, acudiendo para su tasación al contenido del inciso 3° del artículo 64 CST, por tratarse de un contrato a término fijo, debiendo cancelar el empleador *el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato.*

Así las cosas, aplicando la precitada norma al presente caso, se tiene que el contrato de trabajo comenzó a renovarse indefinidamente por periodos fijos de un año, a partir del 01/12/2008, luego entonces, habiéndose dado el despido el día 30 de noviembre de 2018, al contrato le restaban 360 días para la culminación de su prorrogación, por ende, tomando como salario mensual la suma de \$1.157.163 (fl. 68), que era el salario devengado por el actor para el año 2018, conforme a la liquidación del contrato, y diario la suma de \$38.572,1, una vez realizado el cálculo, arroja un valor de \$13.885.956, suma que debe ser pagada por concepto de indemnización.

En cuanto a la responsabilidad solidaria de la empresa Bavaria S.A respecto a la condena impuesta a Serdán S.A., como se ve en los contratos de prestación de servicios suscritos entre las sociedades accionadas –fls.195 a 230-, la empresa Serdán S.A. se obligó con Bavaria S.A. a prestar en forma integral los servicios de apoyo logístico para la planeación de entrega de materiales de capex y container, teniendo en cuenta las necesidades y requerimientos aprobados para la operación

de los centros de distribución, incluyendo la entrega de cajas, envases retornables.

En virtud a ese contrato de prestación de servicios, la sociedad Serdán S.A., cuando decide reubicar al señor Miguel Ángel Cardona López el 18 de septiembre de 2014, lo remite a la empresa usuaria Bavaria S.A. en calidad de representante de ventas, como se ve en el otrosí al contrato de trabajo visible a folios 53 y 54 del plenario, en donde se especifica que el trabajador tiene como responsabilidades: i) visitar por día los clientes programados por el supervisor de ventas de la unidad de negocio respectiva, ii) ejecutar en punto de venta de los clientes: a) fijación de material publicitario acorde al tipo de establecimiento, b) realizar exhibiciones en caliente de productos de Bavaria, así como revisar que la planimetría se esté conservando, c) ganar espacios en los puntos de venta con el fin de hacer mayor cantidad de exhibiciones de producto, d) hacer respetar del cliente la exclusividad de los equipos de frío de propiedad de Bavaria, e) asegurar la presencia de cross o venta cruzada en las neveras o equipos de propiedad del cliente, e) revisar las fechas de vencimiento de los productos, entre otras actividades.

Nótese pues que, conforme con las funciones asignadas al accionante como representante de ventas, no queda duda en que esas actividades, que propendían por la promoción y cuidado de los productos fabricados por la sociedad Bavaria S.A., que no eran extrañas a sus actividades normales como se desprende de la lectura del certificado de existencia y representación -fls.26 a 38-, beneficiaban directamente los intereses de la sociedad usuaria, por lo que de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del CST, es solidariamente responsable de la condena impuesta a la sociedad Serdán S.A.

Respecto a la responsabilidad de la llamada en garantía, Compañía Aseguradora de Fianzas S.A., “Confianza S.A.”, cierto es que la sociedad Serdán S.A. suscribió póliza de seguro de cumplimiento en favor de entidades particulares –fls.285 a 292- en la que Bavaria S.A. funge como beneficiario. En ella se disponen una serie

de amparos a favor de la empresa usuaria, ante el eventual incumplimiento de Serdán S.A., entre otros aspectos, respecto al pago de las obligaciones adquiridas por la sociedad contratista frente a sus trabajadores, la cual tiene vigencia entre el 2 de octubre de 2012 y el 31 de enero de 2016.

En torno al punto que se estudia, se evidencia en el punto 1.5 de la póliza, *“Amparo de pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones”* en donde se especifica que *“El amparo de pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones a que hace referencia el artículo 64 del código sustantivo del trabajo, cubre a las entidades contratantes contra los perjuicios originados en el incumplimiento de las obligaciones laborales a que está obligado el garantizado, únicamente relacionadas con el personal utilizado para la ejecución del contrato amparado en la póliza, en los casos en los cuales pueda predicarse de la entidad contratante la solidaridad patronal a la que hace referencia el artículo 34 del código sustantivo del trabajo...”* (Negrillas fuera de texto).

Como puede verse, la póliza de cumplimiento suscrita por Serdán S.A. a favor de Bavaria S.A. no cubre las indemnizaciones previstas en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, pero sí ampara aquellas que tengan como fuente legal el artículo 64 del CST; por lo que, siendo así las cosas, no es posible afectar la póliza por la indemnización por despido discriminatorio, pero sí por la originada en el despido sin justa causa, por lo tanto, le corresponde a Confianza S.A., responder únicamente por la condena impuesta por dicho concepto a cargo de Bavaria S.A. como obligado solidario.

De esta manera queda resuelto el recurso de apelación interpuesto por el señor Miguel Ángel Cardona López.

Costas en ambas instancias en 60% a favor del demandante y a cargo de Serdán S.A. y Bavaria S.A. por partes iguales.

Costas a cargo de Confianza S.A. y a favor de Bavaria S.A. en un 50%

En el anterior orden de ideas, se revocará la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito.

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** la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito el 17 de febrero de 2020.

**SEGUNDO. DECLARAR** que entre el señor MIGUEL ÁNGEL CARDONA LÓPEZ y la sociedad SERDÁN S.A. existió una relación laboral ejecutada a través de dos contratos de trabajo, así: i) entre el 2 de mayo de 2007 y el 31 de julio de 2007 por duración de obra o labor contratada, y ii) entre el 1° de agosto de 2007 y el 30 de noviembre de 2014 a término fijo.

**TERCERO. DECLARAR** que el contrato a término fijo que se prolongó entre el 1° de agosto de 2007 y el 30 de noviembre de 2014 fue terminado por parte de SERDÁN S.A. encontrándose el trabajador en condición de discapacidad relevante y por lo tanto cobijado por la estabilidad laboral reforzada prevista en la ley 361 de 1997.

**CUARTO. CONDENAR** a la sociedad SERDÁN S.A. y solidariamente a la empresa BAVARIA S.A., a reconocer y pagar a favor del señor MIGUEL ÁNGEL CARDONA LÓPEZ, la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, en cuantía equivalente a la suma de \$6.942.978.

**QUINTO. CONDENAR** a la sociedad SERDÁN S.A. y solidariamente a la empresa BAVARIA S.A. a reconocer y pagar a favor del señor MIGUEL ÁNGEL CARDONA LÓPEZ, la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuantía equivalente a la suma de \$13.885.956

**SEXTO. CONDENAR** a la Compañía ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. "CONFIANZA S.A.", a que responda por el pago que respecto a la condena a la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 CST, haga BAVARIA S.A., ello en virtud a la póliza de seguro de cumplimiento en favor de entidades particulares suscrita, en la que dicha sociedad es beneficiara.

**SÉPTIMO. NEGAR** las demás pretensiones de la demanda.

**OCTAVO. ABSOLVER** a la COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. "CONFIANZA S.A." de la solidaridad en el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

**NOVENO. CONDENAR** en costas procesales en ambas instancias a las sociedades SERDÁN S.A. y BAVARIA S.A. en un 60% a favor del demandante y por partes iguales.

**DÉCIMO. CONDENAR** en costas procesales en un 50% a la COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. "CONFIANZA S.A." a favor de BAVARIA S.A.

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

Quienes integran la Sala,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**  
Magistrado Ponente

Salva voto parcialmente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**  
Magistrada



**GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**  
Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

**Firmado Por:**

**JULIO CESAR SALAZAR MUÑOZ**  
**MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL**  
**DESPACHO 2 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR PEREIRA**

**ANA LUCIA CAICEDO CALDERON**  
**MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL**  
**DESPACHO 1 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR PEREIRA**

**GERMAN DARIO GOEZ VINASCO**  
**MAGISTRADO**  
**MAGISTRADO - TRIBUNAL 003 SUPERIOR SALA LABORAL DE LA CIUDAD**  
**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:

**02011174e6e96fafc6914aada8dece77b59774d582a8d2c7f4bc1d81ca428**  
**dd2**

Documento generado en 14/07/2021 07:18:34 AM