

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

| | |
|------------|---|
| PROCESO | ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA |
| DEMANDANTE | YESENIA CAICEDO MORENO |
| DEMANDADOS | PLÁSTICOS RIMAX S.A.S. |
| RADICACIÓN | 76001310501620180068201 |
| TEMA | ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - REINTEGRO |
| DECISIÓN | SE CONFIRMA SENTENCIA ABSOLUTORIA APELADA |

AUDIENCIA PÚBLICA No. 471

En Santiago de Cali, Valle, a los treinta y un (31) días del mes de octubre de dos mil veintitrés (2023), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandante contra la sentencia absolutoria No. 66 del 24 de mayo de 2023, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 335

I. ANTECEDENTES

YESENIA CAICEDO MORENO demanda a **PLÁSTICOS RIMAX S.A.S.** con el fin de que se declare que fue despedida ineficazmente el 11 de marzo de 2016, cuando se encontraba limitada físicamente y no se solicitó la autorización al Ministerio de Trabajo. Pide que se ordene el reintegro sin solución de continuidad con el pago de los salarios y demás acreencias laborales dejadas de recibir desde el momento del despido hasta el reintegro y la indexación, así como a la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

La demandante manifiesta que se vinculó a PLÁSTICOS RIMAX S.A.S. mediante contrato de trabajo a término fijó desde el 8 de septiembre de 2014, para desempeñar el cargo de operaria de producción; que el 11 de marzo de 2016 fue despedida sin justa causa, razón por la cual le pagaron la respectiva indemnización; que la demandada no tuvo en cuenta que para la fecha del despido estaba siendo tratada por *“sinovitis y tenosinovitis y por síndrome de abducción dolorosa del hombro, consecuencia de dolor osteomuscular asociado a carga laboral, segmento anterosuperior de hombro derecho y sobre articulación acromioclavicular, al igual que en la mano derecha SD túnel carpo”*, razón por la cual se encontraba en estado de debilidad manifiesta; que el 31 de octubre de 2015 había sido atendida en la IPS Fundación El Amparo, siendo diagnosticada con “M255 dolor en articulación”, por lo que fue incapacitada por tres días con 10 sesiones de terapia física sedativa; que el 12 de diciembre de 2015 en la misma IPS fue diagnosticada con “M659 sinovitis y tenosinovitis, no especificada. M754 síndrome de abducción dolorosa del hombro”, siendo incapacitada por tres días; que su estado de salud era conocido por su empleador.

PLÁSTICOS RIMAX S.A.S. admitió lo relacionado con la vinculación laboral de la actora y la terminación del mismo; afirma que la demandante no manifestó ante el empleador ni entregó ninguna información sobre las dolencias que indica en la demanda; que conoció de las incapacidades de

la actora del 28 de enero de 2015 por dos días debido a un dolor, la del 17 de febrero de por dos días por infección urinaria y el 19 de febrero presentó incapacidad por cinco días por faringitis. Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones de prescripción, compensación, entre otras.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La juzgadora de instancia absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda por considerar que la actora no se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento de la terminación del contrato de trabajo el 11 de marzo de 2016, por cuanto de las pruebas aportadas al proceso no se evidenció que tuviese incapacitada, además no se demostró que la empresa demandada tuviese conocimiento de los padecimientos alegados en la demanda.

III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la demandante interpuso el recurso de apelación y señaló que se demostró la estabilidad laboral manifiesta de su prohijada, pues ella tuvo que asistir a la IPS Fundación El Amparo por el síntoma de abducción dolorosa del hombro, por lo tanto, es claro que tenía que haber pedido un permiso en la empresa para asistir al chequeo médico porque fue en horario laboral y tuvo que mostrar las incapacidades concedidas con copia de la historia clínica por los padecimientos de manguito rotador y problema del túnel del carpo en su brazo derecho. Aduce que *“de pronto no tuvo la prevención de hacer sellar las incapacidades que presentó y de eso se valió la empresa para decir que no existe ninguna prueba en su expediente”*.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, no se presentaron alegatos.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

No es objeto de discusión que la demandante laboró para PLÁSTICOS RIMAX S.A.S. entre el 8 de septiembre de 2014 al 11 de marzo de 2016 y que, se desempeñó en el cargo de operaria de producción, tal y como se verifica con los documentos obrantes a folios 75 a 80 del PDF01 y, así fue admitido por la demandada.

De conformidad con el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en concordancia con lo regulado por el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, hoy 281 del Código General del Proceso, la Sala se limita a resolver las inconformidades expresadas por el recurrente, de acuerdo a los siguientes problemas jurídicos: i) si de las pruebas aportadas al proceso está o no demostrado en el proceso que **YESENIA CAICEDO MORENO** para la fecha de la finalización del contrato de trabajo era sujeto de la protección a la estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, para lo cual deberá determinarse si las patologías sufridas le generaron una deficiencia a mediano o largo plazo, además de la existencia de barreras que pudieran impedir el ejercicio efectivo de su labor en igualdad de condiciones con los demás trabajadores en la demandada PLÁSTICOS RIMAX S.A.S., en caso afirmativo, se determinará; ii) si el empleador conocía los quebrantos de salud que asegura la demandante tenía a la fecha de terminación del contrato de trabajo para resolver si vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora, al dar por terminado su contrato laboral sin obtener la autorización previa del inspector del

trabajo. En el caso positivo se resolverá si es dable ordenar el reintegro a su puesto de trabajo.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La Sala no desconoce que en la jurisprudencia nacional hay diferencias de interpretación en torno a si la estabilidad ocupacional reforzada que van desde que se protege sólo a quienes tienen determinado rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral. O, si por el contrario su ámbito de cobertura es más amplio y no requiere una calificación de esta naturaleza.

Ciertamente, al respecto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha señalado que para que opere la protección a la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es necesario que el trabajador tenga una pérdida de capacidad laboral de grado moderado, severo o profundo; es decir, igual o superior al 15%, así lo ha sostenido, entre otras, en las sentencias SL1360-2018, SL5181-2019, SL4609-2020, SL3733-2020, SL058-2021, SL497-2021 y SL572-2021. Y, en sentencia SL1184-2023 del 10 de mayo de 2023 realizó una nueva interpretación al alcance del referido artículo y determinó su nueva postura así:

“(...) La Corte debe concluir que la identificación de la discapacidad a partir de los porcentajes previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001 es compatible para todos aquellos casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 para deficiencias de largo plazo, y el 7 de febrero de 2013 para aquellas de mediano y largo plazo, conforme a la Ley Estatutaria 1618 de ese año.

(...)

2. Alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad

De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala

considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- 1. La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.**
- 2. La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.**

En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad». La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como «algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo».

Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:

a) *Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;*

b) *Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.*

c) *Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.*

(...)

En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) *la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -CIF- de la OMS), «los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Por tanto, no cualquier contingencia de salud por sí misma puede ser considerada como discapacidad.*

b) *la existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*

c) que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con los artículos 51 y 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez oficiosamente decrete y practique los medios de convicción que estime pertinentes en búsqueda de la verdad real por encima de la meramente formal.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

(...)

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

(i) la existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano;

(ii) el análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y

(iii) la contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral no se funda en una causa objetiva o justa, tal decisión se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que,

conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características. (...)

Por su parte, la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral¹.

La Corte Constitucional en la sentencia SU049 de 2017 señala que la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la que gozan las personas que tienen una afectación en su salud **que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares**; por tanto, en virtud del principio de libertad probatoria, es posible acreditar dicha situación de afectación en su salud a través de diversos medios probatorios, que permitan derivar certeza de la dificultad de seguir ejecutando labores en condiciones normales. Y, en sentencia SU087 de 2022 reiteró que,

“(...) para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

(...)

gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de

¹ ver sentencia de unificación SU 049 de 2017 de la Corte Constitucional.

pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva. (...)

CASO CONCRETO

Descendiendo al caso, tenemos que la demandante aduce que para la fecha de terminación del contrato de trabajo el 11 de marzo de 2016, debido a sus diferentes patologías “sinovitis y tenosinovitis, no especificada y síndrome de aducción dolorosa del hombro”, tenía afectaciones en salud y se encontraba en tratamiento médico. Frente a lo cual la Sala verificara si de las pruebas aportadas al proceso se acredita que la actora debido a sus padecimientos se le generan secuelas a mediano o largo plazo, además de la existencia de barreras que puedan impedir el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, en los términos descritos en la sentencia SL1184-2023 por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, postura que la Sala acoge.

Al respecto, a folio 21 a 26 del PDF01 se observan las historias clínicas de la actora, expedidas por la Fundación El Amparo IPS, en la que se evidencia que la demandante consultó el 31 de octubre de 2015 por dolor en la mano y, fue diagnosticada con dolor en articulación sin signos de lesión osteomuscular, patología que fue tratada con diclofenaco, acetaminofén, metocarbamol y 10 secciones de terapia física sedativa, siendo incapacitada por tres días; también se observa la atención médica en dicha IPS el día 12 de diciembre de 2015 por “dolor en mano”, cuyo

diagnosticó fue sinovitis y tenosinovitis, no especificada y síndrome de aducción dolorosa del hombro y se indica “paciente con cuadro probable de SD túnel carpo”, se dan recomendaciones generales e incapacidad por tres días y se envía electromiografía en cada extremidad. No se aportaron más pruebas que muestren las condiciones de salud que alega la parte actora.

Los referidos documentos no permiten establecer si las afecciones en la salud de la demandante “sinovitis y tenosinovitis, no especificada y síndrome de aducción dolorosa del hombro”, le generan una deficiencia a mediano o largo plazo o si es una patología que le resulte superable en un corto plazo, máxime cuando no se encontraba incapacitada para el 11 de marzo de 2016 cuando se terminó el contrato de trabajo y en ningún momento tuvo restricciones para el desempeño de sus actividades laborales. Ahora, si bien es cierto en la historia clínica se observa que se enviaron sesiones de terapia; también lo es que las recomendaciones generales y terapias no prueban la existencia de una deficiencia en la demandante con la característica de ser a mediano o largo plazo ni que las mismas constituirían una barrera para el desarrollo normal de su trabajo en igualdad de condiciones de los demás trabajadores.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia ya referida SL1184-2023 concluyó que,

“Y es que a efectos de establecer la deficiencia a mediano o largo plazo las solas incapacidades, terapias y recomendaciones no prueban dicha temporalidad, puesto que con las primeras se demuestra la imposibilidad de la prestación del servicio por un determinado tiempo, que en este caso, fue interrumpido conforme las pruebas reseñadas. Con las segundas, -tratamiento y recomendaciones- se determinan de manera técnica los procedimientos, intervenciones, medicamentos y todos aquellos aspectos que permitan la recuperación o la prevención de la salud. Ninguna de los dos conceptos anteriores sin un mayor contexto técnico y clínico en este caso, permiten establecer la temporalidad de las afectaciones en la salud y, por consiguiente, que se generó la deficiencia requerida en las premisas normativas citadas en esta decisión, es decir, con la característica de ser a

mediano o largo plazo.

(...)

Ahora bien, se precisa que per se las incapacidades no prueban la deficiencia, no obstante, en conjunto con otras pruebas o elementos de juicio pueden llevar a un estudio en el que pudiera concluirse la existencia de una deficiencia.

Desde otro horizonte, en el caso que ocupa la atención la Sala también se hace claridad que las recomendaciones generadas en algunos eventos pueden llegar a constituir prueba de una barrera, en la medida en que tal y como lo determina el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 se desprende que con ellas se pretende superar un obstáculo para el ejercicio efectivo de los derechos de quienes presentan algún tipo de discapacidad y que en el ámbito laboral exigen el conocimiento del empleador, lo cual no se evidencia en el caso concreto.(...)"

Lo precedente nos lleva a concluir que la actora no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuanto no demostró que para la fecha de la finalización del contrato de trabajo el 11 de marzo de 2016, existía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial -factor humano-, que le dificultaran realizar su trabajo en condiciones de igualdad de los demás trabajadores, pues no probó que su padecimiento le generara una secuela a mediano o largo plazo.

La Sala resalta que el simple hecho de que una persona padezca una o varias dolencias como lo alega la parte actora no implica de por sí que se encuentre en situación de discapacidad. Para dar linaje a lo dicho se trae lo expresado por la Corte Constitucional en la sentencia T- 613 de 2011 en un caso de similares características al que nos ocupa:

“Se reitera, a manera de conclusión, que no por el hecho de que una persona se hubiere enfermado, o se encuentre enferma, o se le esté dando un tratamiento médico, esté a la espera de una intervención quirúrgica o hubiere sido incapacitada en el pasado, se deriva automáticamente la condición de discapacitado del individuo; tampoco se adquiere de manera automática la calidad de sujeto de especial protección constitucional y por lo mismo, no es legítimo que cualquiera acceda a medidas de ‘diferenciación positiva justificada’, so pena de afectar el principio de igualdad que inspira nuestro ordenamiento jurídico. Es así como en el caso concreto, ante la falta de

evidencia de que la accionante efectivamente se encuentre en situación de discapacidad, y por ende, careciendo de la calidad de sujeto de especial protección, (...)”.

A lo expuesto se suma el hecho que no hay prueba en el expediente que demuestre que su empleador PLÁSTICOS RIMAX S.A.S. conocía de las patologías “sinovitis y tenosinovitis, no especificada y síndrome de aducción dolorosa del hombro”, pues no hay prueba documental en el expediente que así lo acredite y esta circunstancia fue negada por la demandada; máxime cuando el recurrente señala en la apelación que la actora “*de pronto no tuvo la prevención de hacer sellar las incapacidades que presentó*”. Lo que tampoco se prueba con el testimonio rendido por Fabiola Ruiz, quien dijo ser la suegra de la demandante e indicar que no fue testigo presencial de la entrega de las incapacidades a la demandante por parte de la actora, sino que lo sabe porque ella se lo contó; siendo ello una razón para restarle credibilidad a la declaración al ser una testigo de oídas.

En este orden de ideas, se confirma la sentencia apelada. Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de PLÁSTICOS RIMAX S.A.S. por no haber prosperado el recurso de apelación. Se ordena incluir en la liquidación la suma de un salario mínimo legal mensual vigente como agencias en derecho.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada identificada con el No. 66 del 24 de mayo de 2023, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de PLÁSTICOS RIMAX S.A.S. por no haber prosperado el recurso de apelación. Se ordena incluir en la liquidación la suma de un salario mínimo legal mensual vigente como agencias en derecho.

Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su notificación por EDICTO en el portal web:

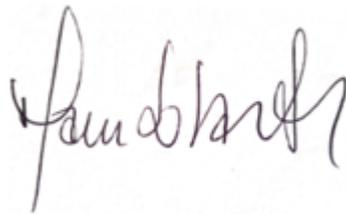
<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina. Intervinieron los Magistrados,

Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

Firmado Por:
German Varela Collazos
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: **b979a1bf473283e5be576bf86ef15c1137fbb291c34902f029dd596b9b59bb18**

Documento generado en 31/10/2023 11:59:12 PM

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