

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	LOURDES IRENA PERILLA MÉNDEZ
DEMANDADOS	JAVIER FRANCO SILVA – NOTARIO QUINCE DEL CIRCULO DE CALI
RADICACIÓN	76001310500320180022201
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - REINTEGRO
PROBLEMA	SI EL TRABAJADOR PADECE PROBLEMAS DE SALUD QUE LE DIFICULTEN SIGNIFICATIVAMENTE DESARROLLAR SUS FUNCIONES EN CONDICIONES REGULARES A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EL EMPLEADOR CONOCE TAL SITUACIÓN, TIENE DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y SE DEBE ORDENAR SU REINTEGRO. LA ANTERIOR PRESUNCIÓN PUEDE SER DESVIRTUADA
DECISIÓN	SE CONFIRMA SENTENCIA ABSOLUTORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 370

En Santiago de Cali, Valle, a los dieciocho (18) días del mes de diciembre de dos mil veinte (2020), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la demandante contra la sentencia absolutoria No. 27 del 13 de febrero de 2019, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 261

I. ANTECEDENTES

LOURDES IRENA PERILLA MÉNDEZ demanda a **JAVIER FRANCO SILVA** en su calidad de **NOTARIO QUINCE DEL CIRCULO DE CALI**, con el fin de que se declare que fue despedida ineficazmente el 21 de mayo de 2016, cuando se encontraba limitada físicamente y no se solicitó la autorización al Ministerio de Trabajo. Pide que se ordene el reintegro a su puesto de trabajo; el pago de los salarios y demás acreencias laborales dejadas de recibir desde el momento del despido hasta el reintegro; la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la indemnización moratoria.

La demandante manifiesta que se vinculó a laborar para María Mercedes Lalinde Ospina, quien era la Notaría Quince del Círculo de Cali, el 9 de mayo de 1999, mediante contrato de trabajo a término indefinido; que el 1° de marzo de 2010 le fue liquidado dicho contrato para suscribir otro con JAVIER FRANCO SILVA, nuevo Notario Quince del Círculo de Cali; que desempeñó el cargo de “*protocolista, escrituradora y amanuense*”, con un horario de lunes a viernes de 7:50 a.m. a 12:40 p.m. y de 2:00 p.m. a 6 p.m. y un sábado cada mes de 8 a.m. a 12 p.m.; que devengó un salario de \$1.356.000 más el subsidio de transporte y una bonificación de \$244.000.

Dice que desde el año 2001 fue diagnosticada con “*migraña y enfermedad fibroquistica de las mamas y hemorroides*”, por lo que debe medicarse continuamente y solicitaba constantemente permisos en su trabajo para asistir a citas médicas; que para el año 2016 presentó los diagnósticos “*masa fibroquistica de senos, quiste folicular del ovario, escoliosis y migraña cervical*”, los cuales requerían constantes chequeos y exámenes

médicos, como el del 19 de mayo de 2016 con especialistas y en ginecología y obstetricia para valoración; que tenía una alta carga laboral que le generaba dolores de cabeza por el estrés laboral.

Aduce que fue citada a descargos para el 19 de mayo de 2016 a las 10:00 a.m., porque se le inició un proceso disciplinario en su contra, pero solo en la diligencia conoció los motivos que fueron por una queja de un cliente y el incumplimiento de labores; que “*ante el largo y reiterativo*” cuestionario realizado en la diligencia de descargos se empezó a sentir indispuesta, por lo que solicitó permiso para tomarse un medicamento y tuvo que desplazarse hasta la Clínica Neurocardiovascular DIME, donde fue tratada por el diagnóstico de “*cefalea*”; que el sábado 21 de mayo de 2016 acudió a urgencias de la IPS Santa Clara de Sinergia porque continuaba con “*dolor de cabeza y nauseas*”, por lo que fue incapacitada por un día; que la diligencia de descargos continuó el día 23 de mayo de 2016.

Que a pese a la disminución en su estado de salud adquirida en el transcurso de la relación laboral, el demandado decidió dar por terminado el contrato laboral sin justa causa por medio de carta escrita con fecha de terminación del contrato el 21 de mayo de 2016 cuando se encontraba incapacitada; que le fue pagada la indemnización por despido sin justa causa.

JAVIER FRANCO SILVA - NOTARIO QUINCE DEL CIRCULO DE CALI - admite lo relacionado con el contrato de trabajo de la demandante y el salario devengado; que no le consta los diagnósticos médicos que alega la actora, pues ninguno fue comunicado por escrito con constancia en la carpeta laboral de la actora, tampoco obra permiso para citas médicas o continuar tratamientos. Que lo único que figura en su carpeta es el certificado médico ocupacional de ingreso de Comfandi EPS, en el cual se indica que no padece de patologías.

Que no es cierto que la demandante tuviese una alta carga laboral, ya que simplemente debía cumplir funciones para las cuales fue contratada; que no le consta que a raíz de las labores desempeñadas sufriera dolores de cabeza y otros diagnósticos, los cuales nunca puso en conocimiento de su empleador ni siquiera de forma verbal; que la demandante fue llamada a descargos el 19 de mayo de 2016 por cometer faltas graves, en razón de un tratamiento descortés y grosero con un usuario de la Notaria y por incurrir en desacato a órdenes dadas por el empleador en la elaboración de escrituras; que el 23 de mayo de 2016 decidió dar por terminado el contrato de trabajo de la actora por causas justas, las que se encuentran plasmadas en la carta de terminación; sin embargo, con el fin de evitar discusiones posteriores le otorgó la respectiva indemnización.

Dijo que la demandante no se encontraba incapacitada para el 23 de mayo de 2016 cuando se le terminó el contrato de trabajo, toda vez que las incapacidades le fueron concedidas por los días 19, 20 y 21 del mismo mes y año, por lo que no es posible que la carta de terminación del contrato se le hubiese entregado el día 21 de mayo de 2016 como lo aduce en la demanda. Se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones de tacha de falsedad por contenido de documento aportado en copia simple como carta de terminación del contrato, inexistencia de la obligación, prescripción y la innominada.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Juzgadora de instancia absolvió al demandado 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 23 de mayo de 2016.

III. RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la demandante interpuso el recurso de apelación y señala que tal y como lo manifestó la actora en el interrogatorio de parte, el empleador sí tenía conocimiento de su estado de salud, pues durante el transcurso de la relación laboral tuvo varios acontecimientos de salud sufridos en el horario laboral que eran de conocimiento del empleador, que incluso sus funcionarios y personal a cargo asistieron a la demandante a centros de salud para que fuera atendida.

Dice que el empleador no tuvo en cuenta los artículos 28 a 30 del Decreto 1680 de 1984, en el que se estableció la obligación de adelantar programas de salud ocupacional según la Resolución 1016 de 1986 que reglamentó la organización, funcionamiento y formas de los programas de salud ocupacional; que es obligación de los empleadores velar por la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo. Que en este caso la contadora, quien es la encargada del manejo del departamento de recursos humanos, no manifestó que tuviese conocimiento del sistema de salud en el trabajo.

Aduce que con lo expuesto se vulneró el derecho a la seguridad social de la demandante al encontrarse inmersa en el sistema general de salud ocupacional, así como el derecho a la vida, a la salud, a la honra, a un trabajo en condiciones dignas, al no tener en cuenta las condiciones de salud de la actora en el trabajo.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DE LA DEMANDANTE

El apoderado judicial del demandante presentó escrito de alegatos y manifestó que la juez no valoró adecuadamente las pruebas aportadas al

proceso ni las circunstancias en que dio la terminación del contrato de trabajo de la actora. Reiteró los diferentes diagnósticos de la demandante desde el año 2001, los que asegura que el empleador conocía por cuanto se encontraba en tratamiento y constantemente solicitaba permisos para acudir a chequeos y exámenes médicos; además la actora se encontraba incapacitada al momento de la terminación del contrato de trabajo, por lo que se debió solicitar la autorización ante el Ministerio del Trabajo para hacerlo, por estar amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada.

Respecto al procedimiento disciplinario adujo que no cumplió con los requisitos exigidos por la Corte Constitucional en Sentencia C-593 de 2014, con el fin de garantizar los derechos al debido proceso y defensa de la trabajadora, pues la citación a descargos no indica las normas del C.S.T., el reglamento interno de trabajo o contrato de trabajo presuntamente violados por la demandante, tampoco se le informa los cargos que se le imputan ni fecha y descripción, lo que impidió que la actora aportara las pruebas que considerara pertinentes. A lo que se le suma el hecho de haber omitido dar respuesta al escrito presentado por la trabajadora, en el que solicitaba le fueran aportados los documentos que soportan el proceso disciplinario. Que tampoco se le dieron a conocer las pruebas que soportaban el proceso disciplinario.

Que no sólo el empleador basó la diligencia de descargos en situaciones conocidas por éste con más de un mes de anticipación, violando el principio de inmediatez, sino que sometió a la trabajadora a un interrogatorio duró dos horas y quince minutos, sin que se lograra terminar el procedimiento, lo que provocó una afectación en la salud de su poderdante, quien debió acudir a la Clínica Neurocardiovascular DIME, donde fue atendida inmediatamente para ser tratada por diagnóstico de cefalea, siendo incapacitada. Dijo que para el día de los descargos, la demandante había agendado cita médica con especialista en ginecología y

obstetricia a las 5:23 pm, por lo que había solicitado con anticipación permiso en su lugar de trabajo para salir a las 4:00 p.m., circunstancia que demuestra claramente que el empleador tenía conocimiento de la afectación de salud de la trabajadora.

ALEGATOS DEL DEMANDADO JAVIER FRANCO SILVA

La apoderada judicial del demandado señala que en el proceso quedó demostrado que el empleador demandado jamás dio por terminado el contrato de trabajo pasando por alto derechos de índole constitucional, como lo es la estabilidad laboral reforzada. Lo que verdaderamente ocurrió es que el empleador dio por terminado el contrato de trabajo desde el día 23 de mayo de 2016, por encontrar comprobadas faltas graves en los deberes de la trabajadora, tal como consta en la carta de terminación del contrato que debe tenerse como, sin que en el acto de la entrega del documento la trabajadora dejara constancia de que se encontraba padeciendo alguna enfermedad, o que estuviere en algún tratamiento médico o pendiente de alguna calificación de invalidez.

Que la carta se entregó a la actora el día 23 de mayo de 2016 y en esa fecha ella no se encontraba ni enferma clínicamente, ni con certificado de incapacidad vigente o con alguna calificación de discapacidad por parte de una junta calificadora, por lo que no puede presumirse que la terminación se debió a alguna enfermedad que padeciera a esa fecha.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Sea lo primero indicar que la demandante laboró en la Notaria Quince del Circulo de Cali, mediante contratos de trabajos a término indefinido firmados el 3 de mayo de 1999 con MARÍA MERCEDES LALINDE OSPINA y a partir del 1° de marzo de 2010 con el demandado JAVIER

FRANCO SILVA hasta el 23 de mayo de 2016¹, fecha en la que terminó el contrato de trabajo, como lo reconoció la demandante en el interrogatorio de parte y se desprende de la carta de terminación del contrato visible a folio 219.

Los problemas jurídicos a resolver son los siguientes: (i) si está o no demostrado en el proceso que **LOURDES IRENA PERILLA MÉNDEZ** para la fecha de la finalización del contrato de trabajo padecía de problemas de salud que le dificultaran significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares para **JAVIER FRANCO SILVA - NOTARIO QUINCE DEL CIRCULO DE CALI** -; en caso afirmativo, se determinará si el demandado conocía los quebrantos de salud que asegura la demandante tenía a la fecha de terminación del contrato de trabajo. Resuelto lo precedente se resolverá (ii) si el demandado desvirtuó la presunción del despido injusto con ocasión a su estado de salud al probar que la relación laboral se dio por terminado por justa causa comprobada.

La Sala defiende la tesis que la demandante no demostró que para el 23 de mayo de 2016, fecha de la finalización del contrato de trabajo padecía de problemas de salud que le dificultaran significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares para que se pueda predicar en su favor el derecho a la estabilidad laboral reforzada, de allí que, se confirma la sentencia de instancia. Veamos cómo se demuestra la conclusión precedente.

A folios 63 a 73 obra la historia clínica de la demandante expedida después de la terminación del contrato de trabajo, el 18 de junio de 2016 por la Clínica Sinergia Salud, en la que se indica que la actora consultó por migraña y se describe como enfermedad actual “*desde hace*

¹ folios 18 vuelto y 21 a 22

aproximadamente dos meses presenta dolor cervical, frecuencia de una a dos veces por semana, duración de hasta tres días, se asocia a astenia, se irradia a la región occipital y frontal. Ha recibido naproxeno, acetaminofén y ergotamina+cafeína; no ha recibido tratamiento preventivo. El 19 mayo de 2016 presentó mismo cuadro, asociado a temblor corporal, por lo cual consultó a urgencias a DIME Clínica Neurocardiovascular; en epicrisis relatan tomografía simple de cráneo normal.”

A folios 84 a 89 obra la historia clínica de la demandante del 19 de mayo de 2016 expedida por la Clínica Sinergia Salud, en la que se diagnosticó “*Menstruación Irregular No especificada*” y en la del 21 de mayo de 2016 consultó por “*cefalea de tres días*”, con TAC DE CREANEO dentro de los límites normales, y manejo con “*dipirona y metoclopramida*” y recomendaciones sobre la ingesta de comidas y medicamentos perjudiciales, folio 92 vuelto. Por las mencionadas consultas se le incapacitó por los días 19, 20 y 21 de mayo de 2016, folios 343 y 345.

Si bien, la demandante consultó al médico de urgencias por “*cefalea*” y fue acompañada por sus compañeras, también lo es que no fue dificultad para desarrollar sus actividades en condiciones normales o por lo menos ello no se demostró en el expediente, pues no figuran incapacidades diferentes a las expedidas por los días 19, 20 y 21 de mayo de 2016 mientras duró la relación laboral con la demandada hasta el 23 de mayo de 2016, es decir, con anterioridad al 19 de mayo del referido año no se presentó o por lo menos no se aportaron al expediente incapacidades por dicha patología ni por otra.

Ahora, la demandante alega que fue diagnosticada con “*Quistes de ovarios y senos*”, patologías que fueron diagnosticadas mediante ecografías del 20 de septiembre de 2014, 30 de diciembre de 2014, 29 de

abril de 2016 y 2 de mayo de 2016, folios 93 a 98. Sin embargo, no se evidencia en el expediente que dichas patologías le hayan impedido desarrollar su trabajo en condiciones regulares para que se pueda predicar en su favor el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues no obran restricciones laborales ni incapacidades al respecto. Es más, en la historia clínica del 19 de abril de 2016 obrante a folio 99 a 102 se observa como enfermedad actual *“paciente con cuadro (sic) de 6 meses de evolución consistente en dolor en región inguinal derecha que se exacerba en el ciclo menstrual, manifiesta que tiene quiste ovario pero desde más de 1 año no se hace control, además descontrol del periodo menstrual. También comenta que tiene antecedente de ENF FIBROQUISTICA de la mama pero no control ni mamografía ni ecografía mamaria desde hace 2 años”*, lo cual lleva a ratificar que tales diagnósticos no le han impedido desarrollar el trabajo en condiciones normales, pues llevaba más de un año sin consultar al médico.

También aduce la actora que fue diagnosticada con hemorroides, según se evidencia en la historia clínica del 24 de septiembre de 2013 visible a folios 104 a 107, patología que fue manejada con ungüento, sin que se evidencie incapacidades médicas para trabajar, pues se indica *“Hemorroides Externas sin Complicación.”* Esta patología del año 2013 tampoco la ubica en protección por estabilidad laboral reforzada.

Tampoco es objeto de protección especial por la patología *“lumbago- contractura muscular”* diagnosticada según historia clínica del 30 de octubre de 2013 obrante a folio 113 y 114, por cuanto se le dio manejo con terapia y se dejó bien según el seguimiento, sin que se observen incapacidades por dicho diagnóstico ni que a la terminación del contrato de trabajo le dificultaba realizar sus funciones en condiciones normales.

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 padecía de problemas de salud que le dificultara realizar su trabajo en condiciones regulares, por tanto, no se requería obtener la autorización previa del inspector del trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo. Lo anterior tiene fundamento en la sentencia SU 049 de 2017.

Lo anterior se dice, por cuanto 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, entendida esta como *“la deficiencia física, mental o sensorial, ya sea permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”*. Esto es así, pues se aprecia de la misma definición que la deficiencia física, mental o sensorial, esta debe afectar la normal facultad de ejercer actividades esenciales para la vida diaria, situación que en el campo laboral se ha asociado con la capacidad de cumplir las funciones propias del empleo.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante el Convenio 159 *sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas* - aprobado por el Estado colombiano mediante Ley 82 de 1988 -, definió como ‘persona inválida’ a *“toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”* (Art. 1°).

A lo precedente se le suma que la demandante no se encontraba incapacitada al momento de la terminación del contrato de trabajo que la vinculaba con el demandado, se reitera.

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, (...)”*.

Ahora, de las declaraciones de los testigos Luz María Peláez y Adriana María Herrera Ríos no es posible determinar que los diagnósticos indicados por la demandante fueron con ocasión del trabajo, tampoco lo refieren así las historias clínicas.

Por último, en gracia de discusión o en el hipotético evento que se dijera que la demandante probó que al momento de la terminación del contrato de trabajo padecía de problemas de salud que le dificultaban significativamente desarrollar sus funciones en condiciones regulares para el demandado, como consecuencia de su pérdida de capacidad laboral, y que éste era consciente que por dichos quebrantos de salud no podía ejercer de manera eficiente su labor; el demandado logró desvirtuar la presunción del despido injusto con ocasión a su estado de salud, al probar que la relación laboral se dio por terminada con justa

causa comprobada como lo es el incumplimiento de sus labores. A propósito es importante precisar lo siguiente.

En la actualidad la Jurisprudencia nacional de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional indican que la estabilidad ocupacional reforzada no es exclusiva de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral; también coinciden en que si el trabajador demuestra su situación de discapacidad al momento de la terminación del contrato de trabajo el despido se presume discriminatorio, presunción que puede desvirtuar el empleador demostrando la justa causa para terminar la relación laboral. Al respecto se pueden consultar las sentencias de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, SL2586-2020, SL4113-2020 del 27 de octubre de 2020 y las sentencias de la Corte Constitucional SU-049 de 2017 y T-052 de 2020.

En el caso de autos el demandado sí probó la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con la demandante, pues ésta aceptó en los descargos iniciados el 19 de mayo de 2016 y terminados el 23 del mismo mes y año, obrante a folios 26 a 32 y 41 a 44, que se negó a cumplir una orden dada por el demandado Notario Quince del Circulo de Cali de elaborar una escritura, al señalar que *“yo me negué a recibir esa escritura, pero los demás procedimientos sí los hice”*; y al ser preguntada el ¿por qué motivo de forma reiterada se ha negado a pasar a revisión previa al área jurídica las escrituras antes de ser firmada por los comparecientes? Contestó que *“como lo he citado en varias reuniones y estando presente el notario no paso a revisión previa algunos procesos que considero son simples, solo paso a revisión previa los proyectos que requieren del concepto o corrección de las jurídicas, este proceso no lo he hecho arbitrariamente, en su momento le consulte y puse en contexto a las dos jurídicas quienes no se opusieron”*, hechos o incumplimientos que fueron invocados en la carta de terminación del contrato de trabajo

del 23 de mayo de 2019, visible a folios 219, encasillándose la conducta de la demandante en lo señalado en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto – Ley 2351 de 1965, artículo 7, literal a) numeral 6º.

Se indica que, contrario a lo alegado por el apoderado de la demandante, el procedimiento para la terminación del contrato de trabajo no es ineficaz o violatorio, por cuanto se le garantizó el derecho de defensa al ser escuchada en diligencia de descargos, de acuerdo a la jurisprudencia laboral y constitucional. La Sala no evidencia falta de inmediatez como se aduce en el escrito de alegatos de la parte actora, al haber transcurrido un mes entre los hechos y el despido.

Lo anterior permite concluir que JAVIER FRANCO SILVA - NOTARIO QUINCE DEL CIRCULO DE CALI -, desvirtuó la presunción de desvinculación injusta. En este orden de ideas, se confirma la sentencia apelada. Costas en esta instancia a cargo de la demandante y en favor del demandado. Inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$150.000.00.

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:

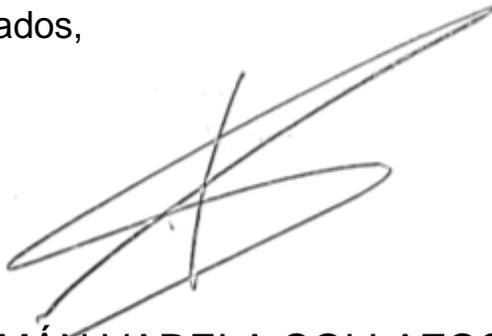
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada identificada con el No. 27 del 13 de febrero de 2019, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandante y en favor del demandado. Inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$150.000.oo.

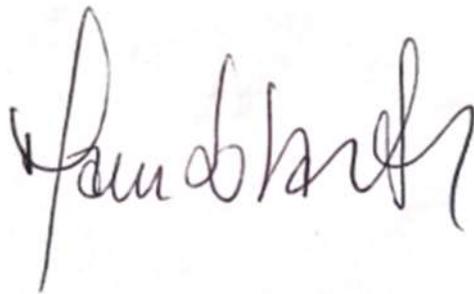
Esta providencia queda notificada a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

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

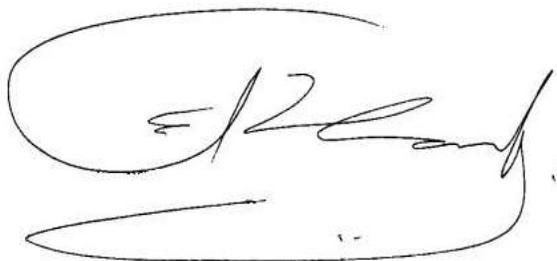
Los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

Firmado Por:

GERMAN VARELA COLLAZOS
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
Despacho 002 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De
Cali

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:

8f2a4551442fa299e114af96f42fb25e87969597751b812f8753d
e17a8848bdb

Documento generado en 18/12/2020 10:11:38 a.m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

a