



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
- SALA LABORAL -

Santiago de Cali, once (11) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

SENTENCIA N° 058
Acta de Decisión N° 021

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL** proceden dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la Consulta de la Sentencia N° 240 del 12 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado 12° Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por la señora **MIREYA BONILLA SOLÍS** en contra de la sociedad **UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA UTR&T, COOMEVA EPS S.A, AXXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A, SIEMENS S.A, APB PRODATA LTDA, IVU TRAFFIC TECHNOLOGIES AG, DISELECSA DISTRIBUCIONES ELÉCTRICAS DE SANAS LTDA Y ENERGÍA INDUSTRIAL ANDINA S.A.**, proceso identificado bajo la radicación única nacional N° 760013105-012-2017-00127-01.

ANTECEDENTES DEMANDA



los siguientes:

HECHOS:

1. Mi poderdante fue seleccionada por la empresa UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGIA "UTRYT" para que ingresara a laborar, pero antes de ello debió practicarse exámenes médicos de rigor, los cuales arrojaron como resultado que era apta para trabajar con la empresa UTRYT, además que no presentaba ninguna discapacidad física como tampoco enfermedad alguna, estos exámenes médicos los practicó la IPS MANAGEMENT AND RISK CONTROL SAS "MARC", quien otorgó certificación expedida día cuatro (04) de septiembre de 2012.
2. Para el cinco (05) de septiembre de 2012 mi mandante firmo contrato de trabajo con la entidad UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA "UTRYT", desempeñando el cargo de OPERADOR POS.
3. El termino de duración del contrato de trabajo de mi mandante era de seis (06) meses, con una remuneración del salario mínimo legal vigente para el año 2012 de QUINIENTOS SESENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS PESOS M/CTE (\$566.700.00).
4. Mi prohijada era trabajadora en misión, ya que tenía que presentarse en distintas estaciones del Masivo Integrado de Occidente "MIO" para realizar la labor del recaudo de dinero de los usuarios de transporte MIO (cobrar el pasaje en Bus).
5. Las instalaciones del MIO, no eran apropiadas para el buen desempeño de su labor, pues los cubículos en los cuales tenía que permanecer por de ocho (08) horas de su jornada laboral era extremadamente pequeños y mal posicionados, pues debía tener los pies recogidos por las silla en la cual se



sentaba y no eran adecuadas, las manos y los codos no se podían apoyar pues no había donde, el conteo repetitivo de dinero lo hacía con la cabeza inclinada, teniendo que realizar una fuerza muscular mayor durante la jornada laboral mencionada.

6. El POS es una máquina de recargas de las tarjetas de los pasajeros, que tampoco estaba ubicado en la posición adecuada, pues esta máquina según indica mi apadrinada se encontraba recostado sobre un artefacto en mal estado y que fue mejorado para el año 2013 con una base plástica para sostener este mecanismo POS, pero era porque se mantenía cayendo mas no para mejorar su posición, aclarando que la mejora realizada no solucionó la postura de mi prohijada y sus manos seguían quedando en el aire.
7. Para el mes de noviembre de 2013 a mi mandante le iniciaron molestias a la altura de su cuello, con una inflamación crónica y en ocasiones dolencias en la mano derecha, impidiéndole que su labor fuera 100% efectiva.
8. Mi poderdante Inicio tratamiento con médico general, remitiéndola este a una valoración con un Fisiatra, la cual fue imposible de obtener, ya que no había cupos para dichos especialistas en ese entonces.
9. Mi representada le recetaron varios medicamentos fuertes, tales como diclofenaco en inyecciones, getamisina y amoxicilinas, a quien no le servían los medicamentos, quien seguía presentándose donde el médico por el mismo dolor y presentando aún más rigidez del cuello.
10. Mi representada notificó de forma oportuna a su empleador de sus problemas de salud, ya que su contrato de trabajo estaba por vencerse sin recibir respuesta alguna por parte del mismo.
11. El día 04 de febrero de 2014, la empresa UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA "UTRYT" decide terminar el contrato de trabajo a mi representada, bajo el argumento de no prorrogar el contrato, pero si se hacen las cuantías exactas, la terminación del tercer contrato laboral finalizaba el cuatro (04) de marzo de 2014, y en el mismo oficio indica que la terminación se haría efectiva a la finalización del día cinco (05) de marzo de 2014, encontrándonos que el mencionado contrato de trabajo se había prorrogado.
12. Indica mi representada que la empresa demandada le canceló su salario hasta el día 05 de marzo de 2014, cancelando la liquidación total para el mes de abril de la misma anualidad.
13. Para el mes de abril mi poderdante le solicitó el examen de rigor de egreso a UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA "UTRYT", quienes no le dieron la orden para practicarse estos exámenes, solo la enviaron a la UNIDAD DE SALUD OCUPACIONAL, quien dictaminó cervicobraquialgia derecha y dorsal derecha crónica, remitiéndola por valoración con especialista fisiatra, esta certificación fue expedida el seis (06) de marzo de 2014.
14. Mi representada al quedarse sin empleo se quedó sin los servicios médicos, como lo son EPS y ARL, ya que la AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA



S.A. S.A., no volvió a realizarle ningún tipo de valoración médica quedando desprotegida y con una eventual enfermedad progresiva denominada CERVICALGIA CRÓNICA.

15. Entidad Promotora de Salud COOMEVA S.A., no volvió a tratar medicamente a mi poderdante después de la terminación del contrato de trabajo, sin que hasta la fecha haya requerido a mi prohijada para valorarla.
16. Por otra parte la demandada UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA "UTRYT" no entregó la historia clínica requerida para realizarle la calificación de pérdida de capacidad laboral para saber cuál era su grado de discapacidad para considerarla como una persona con limitaciones y beneficiaria de la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
17. Para la fecha de radicación de la presente demanda mi poderdante sigue con molestias musculares y fuertes dolores de cabeza.
18. La empresa UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA "UTRYT" fue constituida mediante acta y no cuenta con cámara de comercio.
19. El suscrito togado ha realizado petición a la Cámara de Comercio de Cali para que certifique si la empresa UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA "UTRYT" tiene certificado de existencia y representación legal.
20. De la misma forma se le ha solicitado a la empresa UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA "UTRYT" copia del acta de constitución para aportarla al acápite de pruebas.

Como consecuencia de los hechos antes narrados, solicito al señor Juez, haga las siguientes:

PRETENSIONES:

1. Que se declare nula la terminación de contrato de trabajo entre la señora MIREYA BONILLA SOLIS identificada con la cédula de ciudadanía número 38.468.119 y la UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA "UTRYT" identificada con NIT 900.178.949-3 finalizada el cuatro (04) de febrero de 2014.
2. Que de la anterior declaración se ordene el reintegro laboral de la señora MIREYA BONILLA SOLIS desde el cinco (05) de marzo de 2014 hasta la fecha en el estado de salud de mi mandante quede en buenas condiciones.
3. Que de la anterior declaración de reintegro se ordene su afiliación a los servicios de seguridad social (ARL, AFP, E.P.S. y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR).
4. Que se ordene la reubicación laboral a mi prohijada ya que la misma que ostentaba fue la que trajo consecuencias en su salud, en caso de no existir su cargo se ofrezca uno en la parte administrativa.
5. Que de la anterior declaración se ordene a la AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. a la realización de los exámenes médicos dejados de realizar



por falta de pago por parte de la UNION TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGIA "UTRYT".

6. Se condene al pago de los salario dejados de recibir desde la terminación del contrato de trabajo es decir desde el seis (06) de marzo de 2014 hasta la fecha de su reintegro laboral.
7. Se condene al pago de los prima salariales dejadas de recibir desde la terminación del contrato de trabajo es decir desde el seis (06) de marzo de 2014 hasta la fecha de su reintegro laboral.
8. Se condene al pago de las vacaciones dejadas de recibir desde la terminación del contrato de trabajo es decir desde el seis (06) de marzo de 2014 hasta la fecha de su reintegro laboral.
9. Se condene al pago de las cesantías dejadas de recibir desde la terminación del contrato de trabajo es decir desde el seis (06) de marzo de 2014 hasta la fecha de su reintegro laboral.
10. Que se condene al pago de la indemnización de 180 días de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 modificado por Decreto ley 19 de 2012 artículo 137.
11. Condenar a la UNION TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGIA "UTRYT" al pago que por concepto de costas procesales se lleguen a tasar en el presente proceso.
12. Facultades ultra y extra petita de que están revestidos los Jueces de la República.



Para subsanar el punto A. el hecho primero queda de la siguiente forma:

1. Mi poderdante fue seleccionada por la empresa UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGIA "UTRYT" para que ingresara a laborar, pero antes de ello debió practicarse exámenes médicos de rigor.
- 1.1. Los exámenes médicos de rigor mencionados en el punto anterior arrojaron como resultado que era apta para trabajar con la empresa UTRYT, además que no presentaba ninguna discapacidad física como tampoco enfermedad alguna.
- 1.2. Los referidos exámenes médicos los practicó la IPS MANAGEMENT AND RISK CONTROL SAS "MARC", quien otorgó certificación expedida día cuatro (04) de septiembre de 2012.

Para subsanar el punto A. el hecho quinto queda de la siguiente forma:

5. El puesto de trabajo de mi mandante en las instalaciones del MIO no eran apropiadas para el buen desempeño laboral, pues los cubículos en los cuales tenía que permanecer por ocho (08) horas eran extremadamente pequeños.
- 5.1. Estos cubículo era tan pequeños y mal posicionados, que tenía que tener los pies recogidos, la posición de silla en la cual se sentaba no eran adecuadas, las manos y los codos no se podían apoyar pues no había donde.



5.2. El conteo repetitivo de dinero lo hacía con la cabeza inclinada, teniendo que realizar una fuerza muscular mayor durante la jornada laboral mencionada.

Para subsanar el punto A. el hecho sexto queda de la siguiente forma:

6. El POS es una máquina de recargas de las tarjetas de los pasajeros, que tampoco estaba ubicado en la posición adecuada, pues esta máquina según indica mi apadrinada se encontraba recostado sobre un artefacto en mal estado.

6.1. Para el año 2013 se trató de mejorar la posición del POS con una base plástica pero solo para sostener este mecanismo, la mejora realizada no solucionó la postura de mi prolijada.

Para subsanar el punto A. el hecho octavo queda de la siguiente forma:

8. Mi poderdante inició tratamiento con médico general y este lo remitió a una valoración con un Fisiatra.

8.1. La valoración con fisioterapia fue imposible de obtener, ya que no se pudo obtener una cita con dicho especialista.

Para subsanar el punto A. el hecho noveno queda de la siguiente forma:

9. Mi representada le recetaron varios medicamentos fuertes, tales como diclofenaco en inyecciones, getamisina y amoxicilinas, a quien no le hizo ningún efecto los medicamentos.

9.1. Mi apadrinada continuó presentándose al médico por el mismo dolor y presentando más rigidez en su cuello.

Para subsanar el punto A. el hecho décimo queda de la siguiente forma:

10. Mi representada notificó de forma oportuna a su empleador de sus problemas de salud sin obtener respuesta alguna.

Para subsanar el punto A. el hecho once queda de la siguiente forma:

11. El día 04 de febrero de 2014, la empresa UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA "UTRYT" decide terminar el contrato de trabajo a mi representada, bajo el argumento de no prórroga de contrato.

11.1. Lo anterior si se hacen las cuantías exactas, la terminación del tercer contrato laboral finalizaba el cuatro (04) de marzo de 2014, y en la carta de terminación del contrato indica que dicha terminación se haría efectiva a la finalización del día cinco (05) de marzo de 2014.

11.2. De lo anterior se puede concluir que el cinco (05) de marzo de 2014 el mencionado contrato de trabajo ya se había prórrogado.

Para subsanar el punto A. el hecho trece queda de la siguiente forma:



13. Para el mes de abril de 2014 mi poderdante les solicitó el examen de rigor de egreso a UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA "UTRYT", quienes no accedieron a emitir ninguna orden para practicarse estos exámenes.

13.1 La UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA "UTRYT" decidió enviarla a la UNIDAD DE SALUD OCUPACIONAL, quien dictamino cervicobraquialgia derecha y dorsal derecha crónica, quien la remitió nuevamente por valoración con especialista fisiatra.

Para subsanar el punto A. el hecho catorce queda de la siguiente forma:

14. Mi representada al quedarse sin empleo se quedó sin los servicios médicos, tales como ARL, EPS y AFP, por eso no pudo seguir tratamientos médicos.
- 14.1. La entidad AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. S.A., no volvió a realizarle ningún tipo de valoración médica a mi prohijada quedando desprotegida con una eventual enfermedad progresiva denominada CERVICALGIA CRONICA.

Para subsanar el punto B. las pretensiones en el número seis queda de la siguiente forma:

6. Se condene al pago de los salario dejados de recibir desde la terminación del contrato de trabajo, es decir desde el seis (06) de marzo de 2014 hasta la fecha de su reintegro laboral, por valor de \$24.276.132.33.
7. Se condene al pago de los prima salariales dejadas de recibir desde la terminación del contrato de trabajo, es decir desde el seis (06) de marzo de 2014 hasta la fecha de su reintegro laboral, por un valor de \$1.988.874.58.
8. Se condene al pago de las vacaciones dejadas de recibir desde la terminación del contrato de trabajo, es decir desde el seis (06) de marzo de 2014 hasta la fecha de su reintegro laboral, por un valor de \$994.437.29.
9. Se condene al pago de las cesantías dejadas de recibir desde la terminación del contrato de trabajo, es decir desde el seis (06) de marzo de 2014 hasta la fecha de su reintegro laboral, por un valor de \$1.988.874.58.
10. Que se condene al pago de la indemnización de 180 días de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 modificado por Decreto ley 19 de 2012 artículo 137, por un valor de \$4.426.302.00.

Para subsanar el punto C. con referencia al contrato de trabajo completo indico lo siguiente:

1. Indica mi mandante que en varias oportunidades le solicito copia completa del contrato de trabajo, pero el empleador no lo entregó completo, restando la última hoja donde se encuentra la firma de las partes (empleador y trabajador), de igual forma se le solicitó copia completa mediante escrito radicado el cinco (05) d mayo de 2017, razón por la cual no se puede adjuntar completo.



2. De lo anterior solicito a su señoría se ordene al demandado **UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA "UTRYT"** que al contestar la demanda aporte copia completa del contrato de trabajo.

Anexo

RÉPLICA DE LA DEMANDADA

UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA UTR&T manifiesta, frente a los hechos de la demanda, que son ciertos el 2° y 3°.

Señala que no le consta el hecho 7°, 8° y 14°, por lo que expresa que se prueben, debido a que la ocurrencia o no de los hechos mencionados por la demandante no pertenecen al desarrollo del objeto social de la asociación demandada. Respecto del resto aduce que no son ciertos.

La sociedad demandada formuló como excepciones previas o dilatorias: PRESCRIPCIÓN, FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA E INEPTITUD DE LA DEMANDA POR FALTA DE REQUISITOS FORMALES, DOMICILIO y NO SE APORTA PRUEBA DE LA EXISTENCIA DE LAS PERSONAS DEMANDADAS

De igual forma, propuso las siguientes excepciones perentorias o de fondo: PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO, PAGO y BUENA FE.

AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., manifiesta frente a los hechos de la demanda que, son ciertos el 1°,1.1°, 2°,3°y 11°.



Señala que no le consta el hecho 5°, 6°, 7°, 8°, 8.1°, 9°, 9.1°, 10°, 11.1° y 11.2°, debido a que actuó en calidad de aseguradora de Riesgos Laborales, por lo cual hechos deben ser probados; respecto de hecho 5.2, señala que no es cierto.

Frente a los hechos 12°, 13°, 14°, 15°, 16°, 17°, 18°, 19° y 20° de la demanda principal, considera que quien deberá responderlos es la parte pasiva del proceso, siendo UNIÓN TEMPORAL, RECAUDÓ y Tecnología.

La accionada propone excepción de CARENANCIA DE ACCIÓN Y DE DERECHO SUSTANCIAL DEL DEMANDANTE.

COOMEVA E.P.S. S.A., manifiesta que sólo son ciertos los hechos 7° y 8°.

Indica que no le consta los hechos 1°, 1.1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 5.1°, 5.2°, 6°, 8.2°, 9°, 9.1°, 10°, 11°, 11.1°, 11.2°, 12°, 13°, 13.1°, 14°, 14.1, 15°, 16°, 17°, 18°, 18.1°, 19° y 20°, toda vez que estos se tratan de circunstancias ajenas a la empresa accionada, al no existir un vínculo laboral con la accionante, por lo que deberán ser probados.

Finalmente, propone las excepciones de fondo frente a la demanda: INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PAGO, FALTA DE LEGITIMACIÓN POR PASIVA, PRESCRIPCIÓN y GENÉRICA.

SIEMENS S.A., en su contestación de la demanda, expresa que desconoce todos los hechos generados por la demandante, debido a que se trata de situaciones relacionadas a terceros, de los cuales no tienen conocimiento alguno.

La parte señalada formula las siguientes excepciones previas: FALTA DE LEGITIMACIÓN POR PASIVA y PRESCRIPCIÓN, así mismo las de fondo:



INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DEMANDADA, PAGO, FALTA DE LEGITIMACIÓN POR PASIVA, PRESCRIPCIÓN, COMPENSACIÓN y GENÉRICA.

ENERGÍA INDUSTRIAL ANDINA S.A., expresa frente a los hechos de la demanda que, son ciertos el 2° y 3°.

Indica que no le consta los hechos 7°, 8° y 17°, al tratarse de ocurrencias que se encuentran por fuera de su conocimiento. Respecto del resto aduce que no son ciertos.

La empresa mencionada propone las siguientes excepciones previas: FALTA DE LEGITIMACIÓN POR PASIVA, INEPTITUD DE LA DEMANDA POR FALTA DE LOS REQUISITOS FORMALES, NO SE APORTA PRUEBA DE LA EXISTENCIA DE LAS PERSONAS DEMANDADA; frente a las excepciones de fondo formuló las enunciadas: PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO, PAGO y BUENA FE.

APB PRODATA LTDA, IVU TRAFFIC TECHNOLOGIES AG, DISELECSA DISTRIBUCIONES ELÉCTRICAS DE SANAS LTDA, no comparecieron, por motivos de que no se logró notificarles del proceso, siendo representadas a través de curador ad litem, el cual manifiesta que no le constan ninguno de los hechos descritos por la parte demandante, debido a que son ajenos al conocimiento de sus representados.

Así mismo, propone las siguientes excepciones de fondo: INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO, FALTA DE LEGITIMACIÓN EN CAUSA POR PASIVA, PRESCRIPCIÓN, COMPENSACIÓN Y BUENA FE.



Los accionantes APB PRODATA LTDA, IVU TRAFFIC TECHNOLOGIES AG, DISELECSA DISTRIBUCIONES ELÉCTRICAS DE SANAS LTDA, ENERGÍA INDUSTRIAL ANDINA S.A., SIEMENS S.A., COOMEVA E.P.S. S.A. y AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., se opusieron a todas las pretensiones de la demandante MIREYA BONILLA SOLÍS.

UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA UTR&Y, se opuso a las pretensiones número 6, 7, 8, 9 y 10.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 12° Laboral del Circuito de Cali, a través de la Sentencia N° 240 del 12 de noviembre de 2020, resolvió:

RESUELVA

PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva a favor de COOMEVA y en consecuencia ABSOLVERLA de todas las pretensiones que en su contra formuló la señora MIREYA BONILLA SOLÍS.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de carencia de acción y de derecho sustancial en favor de AXXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. y en consecuencia ABSOLVERLA de todas las pretensiones que en su contra formuló la señora MIREYA BONILLA SOLIS.

TERCERO: ATENERSE a lo dispuesto en el auto interlocutorio número 6845 del 9 de diciembre de 2019 respecto de la UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA UTR&T.

CUARTO: DECLARAR probada la excepción de inexistencia de la obligación en favor de SIEMENS S.A., APB PRODATA LTDA. IVU TRAFFIC TECHNOLOGIES A.G., DISELECSA, Y ENERGÍA INDUSTRIAL ANDINA S.A. y en consecuencia ABSOLVERLAS de todas las pretensiones que en su contra formuló la señora MIREYA BONILLA SOLIS.

QUINTO: SIN COSTAS en esta instancia.

SEXTO: Esta providencia debe ser consultada ante el Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali ÚNICAMENTE si no se interpone recurso de apelación por la parte actora.
LA PROVIDENCIA QUEDA NOTIFICADA EN ESTRADOS.

El A quo fundamenta su decisión en el Código Sustantivo de trabajo, en su articulado 46, el cual señala que al trabajador que no se le renueve sus contrato de



trabajo a término fijo, se le deberá notificar con una anticipación no menor a 30 días, lo cual, a criterio del A quo, se vio efectuado de manera oportuna, en razón a que el contrato de trabajo se celebró el día 5 de septiembre de 2012 y el vencimiento del mismo era el 5 de marzo de 2014, por lo que la ex trabajadora sí tenía conocimiento de que el contrato no sería renovado con 30 días antes a la finalización de este.

Así mismo, precisa en el artículo 6 de la ley Clopatofsky, para determinar que el contrato laboral que tenía la demandante no fue terminado por su condición médica, la cual fue del conocimiento del empleador una vez finalizado el vínculo laboral, comprobándose que no procedía una protección especial para la extrabajadora, la motivación de la terminación se dio por un vencimiento en el plazo pactado, existiendo una causa legal.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Objeto de la Consulta

El problema jurídico por resolver se circunscribe en determinar si la señora MIREYA BONILLA SOLÍS contaba con una estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato de trabajo o si, por el contrario, esta se ajusta a derecho, siendo inviable el reconocimiento y pago de los derechos e indemnizaciones solicitadas en el escrito de la demanda.

No es objeto de controversia la modalidad contractual entre las partes (contrato de trabajo a término fijo) y el lapso temporal de duración de la relación laboral (05/09/2012 al 05/03/2014).

Caso concreto



El eje central de discusión se centra en determinar conforme a lo probado y debatido, si la extrabajadora demandante tenía Estabilidad Laboral Reforzada al momento de la terminación de la relación laboral, si el empleador conocía o no con anterioridad de esa condición médica y finalmente, si existía una causa legal para la desvinculación de la trabajadora o está obedeció a un acto discriminatorio.

La Corte Constitucional, en la sentencia SU-061 de 2023, se ha pronunciado bajo qué parámetros se debe determinar si el trabajador es o no beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada.

De acuerdo con las reglas jurisprudenciales, se deberá tomar en cuenta los siguientes supuestos.

¹(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.
(Corte Constitucional, sentencia SU-061 de 2023)

En concordancia, la Corte Constitucional, en providencia SU-087 de 2022 ha determinado bajo qué casos se logran acreditar los supuestos para que opere la garantía de estabilidad laboral reforzada a saber:

De acuerdo con el primer supuesto, se deberá tener en cuenta los siguientes criterios.

¹ SU-061 de 2023



- i) ***2Que 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.*** Sobre este supuesto la Corte ha establecido lo siguiente:

Para la Sala Plena es importante indicar que el siguiente no es un listado taxativo de los eventos donde opera la garantía de estabilidad laboral reforzada, sino que se trata de una sistematización de algunas reglas que es posible identificar en los pronunciamientos de las diferentes salas de revisión de la Corte. Por lo mismo, el juez deberá valorar los elementos de cada caso concreto para determinar si el accionante es titular de esta garantía.

Supuesto	Eventos que permiten acreditarlo
<i>Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral</i>	<i>(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido³. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral⁴. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico⁵. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que</i>

² SU-087 de 2022

³ T-703 de 2016, T-386 de 2020, T-052 de 2020, T-099 de 2020 y T-187 de 2021

⁴ T-589 de 2017.

⁵ T-284 de 2019.



	<p><i>genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido⁶.</i></p>
<p><i>Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral</i></p>	<p><i>(a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental⁷.</i></p> <p><i>(b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación de la vinculación continúe la enfermedad⁸.</i></p> <p><i>(c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL⁹.</i></p>
<p><i>Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral</i></p>	<p><i>(a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%¹⁰.</i></p> <p><i>(b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto¹¹.</i></p>

⁶ T-118 de 2019.

⁷ T-372 de 2012.

⁸ T-494 de 2018.

⁹ T-041 de 2019.

¹⁰ T-116 de 2013.

¹¹ T-703 de 2016.



Así mismo, se ha explicado cómo se puede acreditar el supuesto número dos, referido al conocimiento que tiene el empleador frente a la debilidad manifiesta del trabajador al momento de finalizar la relación laboral.

ii) **Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido.** Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el despido sea en razón a la discapacidad del trabajador para que opere esta garantía. Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo. Este conocimiento se acredita en los siguientes casos:

“1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.



7) Los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador”.

Por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas. (sentencia SU-087 de 2022).

Por último, se precisa que para el tercer supuesto se deberá demostrar que no existía razón suficiente que justificara el despido, pretendiéndose evidenciar que la razón del mismo recae en una discriminación debido a la condición médica del trabajador.

“Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, esta es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa”. (Corte Constitucional, sentencia SU-087 de 2022).

En otras líneas del mismo precedente citado en párrafo anterior, el Alto Tribunal de lo Constitucional expone que, el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es absoluto, por lo tanto, emerge para el empleador la necesidad a efecto desvirtuar tratos discriminatorios, solicitar permiso del Ministerio del Trabajo para dicho ente determine si hubo causa objetiva para la terminación del vínculo laboral de personas en discapacidad:

“... Ahora bien, tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema coinciden en que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es absoluto dado que, en tanto presunción, el empleador puede desvirtuarla



siguiendo el procedimiento que la ley establece para tal fin. La Sala Plena de la Corte Constitucional considera que exigir a un empleador acudir a la autoridad laboral para efectos de obtener el permiso de despido de un trabajador que puede ser considerado en situación de discapacidad -en los términos ya explicados supra en el fundamento 35 - no es desproporcionado. En efecto, esta garantía existe para prevenir la discriminación en razón de la discapacidad, por lo que la Oficina del Trabajo se encuentra habilitada para intervenir a efectos de establecer si la terminación de la relación laboral no obedece o no a una causa objetiva.

Para finalmente concluir frente al tema:

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

Formulados los supuestos que configuran la Estabilidad Laboral Reforzada y los eventos que la permiten acreditar, es preciso señalar que, de acuerdo al material probatorio estudiado, se observa que la señora MIREYA BONILLA SOLÍS fue diagnosticada el 22 de noviembre de 2013, con cervicalgia y, posteriormente, una vez finalizado el vínculo laboral con la asociación UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA UTR&Y, con síndrome cervicobraquial, cervicalgia y dorsalgia no especificada de origen común, diagnóstico emitido por parte de la ARL AXA COLPATRIA, a través de un derecho de petición y por la JUNTA REGIONAL DE



CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA, el día 20 de agosto de 2015.

Así mismo, se observa que, al momento de la finalización del contrato, no existía incapacidad, recomendación o restricción médica que permitiera evidenciar que la enfermedad diagnosticada que padecía la demandante le impidiera realizar sus labores adecuadamente y que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fuera en razón a esa condición, aún menos cuando al empleador no se le había informado de esa situación.

En el recaudo probatorio solo se evidencia que se le advierte a la asociación accionada del diagnóstico de la trabajadora el 5 de mayo de 2014, a través de una solicitud de reintegro laboral.

En el mismo sentido, todas las pruebas documentales referidas a incapacidad, historia clínica y evaluaciones por ARL AXA COLPATRIA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA, fueron con posterioridad a la terminación de la relación laboral y no en vigencia de esta, obteniendo como resultado, que la señora MIREYA BONILLA SOLÍS no tenía una estabilidad laboral reforzada.

Es necesario mencionar que, de acuerdo a lo enunciado anteriormente, el despido no fue motivado en razón a la condición médica que tuviera la extrabajadora demandante; el mismo fue justificado bajo un vencimiento de plazo pactado, ajustándose una causa legal.

¹²Artículo 46. Contrato a término fijo: El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

¹² Código Sustantivo del trabajo, artículo 46.



2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

El contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año fue celebrado por las partes el día 5 de septiembre de 2012. De acuerdo a la norma anteriormente descrita, los contratos a término fijo que el empleador no pretenda prorrogar deberán informarse al trabajador de manera escrita, con un mes de anticipación a la fecha del vencimiento del término estipulado, en el caso objeto de estudio, el 5 de febrero de 2014.

Obligación que cumplió la accionada, debido a que le notificó por escrito a la señora BONILLA, el 4 de febrero de 2014, que su contrato no sería prorrogado; en consecuencia, en virtud de lo estipulado por el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, la terminación del contrato de trabajo se encontraba legitimada, por lo que no existe una obligación de reintegro o indemnización.

En vista de lo anterior y descendiendo al caso objeto de revisión se tienen los siguientes elementos materiales probatorios:

Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha de inicio 5 de septiembre de 2012 por seis meses y el vencimiento del mismo era el 5 de marzo de 2014 y se dio por terminado con 30 días de anticipación el 4 de febrero de 2014.



Unión Temporal Recaudos y Tecnología



Santiago de Cali, 04 de Febrero del 2014

Señora

MIREYA BONILLA SOLIS

E.S.M.

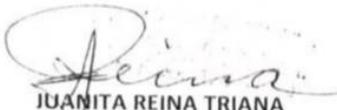
Por medio de la presente nos permitimos comunicarle que la empresa ha resuelto no prorrogar su contrato de trabajo suscrito a término fijo a seis meses. Esta determinación es efectiva a la finalización de la jornada de trabajo del día 05 de Marzo del 2014.

A partir de la fecha de la notificación personal por correo certificado, de la anterior decisión, y en los términos que establece el artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo, la empresa procederá al pago de salarios sin prestación del servicio, relevándolo del cumplimiento de la continuada subordinación o dependencia que establece el artículo 23 literal b del Código Sustantivo de Trabajo.

Solicitamos hacer entrega inmediata de las tarjetas de Operador en nuestro Departamento de Recursos Humanos, al igual que el calzado y vestido de labor, que forma parte de la dotación que entrega la empresa.

Por lo tanto en nuestro Departamento de Recursos Humanos le serán pagadas sus prestaciones sociales y demás derechos a su favor, una vez cumplida la fecha y haya hecho entrega de los elementos a su cargo y del paz y salvo de almacén.

Cordialmente,


JUANITA REINA TRIANA
Gerente Recursos Humanos



Solicitud de reintegro laboral, donde la accionante informa de su estado de salud, el día 5 de mayo de 2014. (fl.71, expediente tomo 1).



Santiago de Cali, Mayo 05 de 2014

Señores
UNION TEMPORAL RECAUDO & TECNOLOGIA UT R&T
Bogota



REF: SOLICITUD DE REINTEGRO LABORAL

Mireya Bonilla Solís, identificada con C.C. 38.468.119, mayor y vecina de Cali, presento a usted solicitud especial de reintegro laboral con fundamento en los siguientes:

HECHOS

- 1°) Entre a trabajar a la empresa el 06 de septiembre desde el 2012 hasta el 05 de marzo de 2014, en forma continua e ininterrumpida.
- 2°) Me desempeñaba el cargo de operadora pos y mis labores consistían en digitar recargas y atención al cliente.
- 3°) Devengaba un sueldo mensual de quinientos noventa y seis mil pesos (\$596.000) Mcte.
- 4°) Estaba bajo la continuada subordinación de la señora JUANITA REINA, quien me daba las órdenes, me ponía los horarios de trabajo, e.c.
- 5°) Fui despedida por el empleador el día 05 de marzo de 2014 sin justa causa.
- 6°) Cuando se produjo mi despido ilegal, me encontraba en un bajo estado de salud pues lo puedo corroborar con las incapacidades emitidas por la EPS, radiografías que me piden ser revalorada y tratamientos con fisioterapeutas.
- 7°) Se deduce de lo anterior que fui despedida por estar en malas condiciones de salud y no por no ser competente con el puesto de trabajo asignado.

SOLICITUD DE REINTEGRO

Solicito muy comedidamente expedir la resolución favorable por medio de la cual se manifieste que estoy recuperando mi trabajo y vuelva a realizar las actividades que me correspondían, respetando las condiciones labores y mi antigüedad y además ser reubicada ya que mi condición médica no me permite trabajos forzosos.

Si no me reintegran a mi trabajo me veré obligada a que por medio de la Justicia Ordinaria se de aplicación al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, porque mi despido no se dio por lo manifestado en la carta que la empresa me entrego, sino que fue por estar en bajas condiciones de salud, lo cual lo puedo comprobar con las incapacidades medidas expedidas por la EPS y sus respectivos exámenes.



Historia clínica de la señora SOLÍS, emitida el 22 de noviembre de 2013, donde es diagnosticada con cervicalgia (fl.83, expediente tomo 1).

http://www.ciklos.com.co/ciklos/php/vista/atencion/consultarHistoriaClinicaAfiliado

		RIGIDEZ, NO SIGNOS MENINGEOS-		
Neurológico y psiquiátrico	Normal	GLASGOW15/15, NO DEFICIT NEUROLOGICO. NO SIGNOS MENINGEOS.		
Plan de manejo				
Conductas	PACIENTE CON CERVICALGIA CRONICA EN ESTUDIO SE INDICA AMITRIPTILINA 25MG 1 TAB VO CADA NOCHE POR 15 DIAS, RX COLUMNA CERVICAL, VAL FISIATRIA, INCAPACIDAD POR 3 DIAS A PARTIR DE HOY, RECOMENDACIONES, CONTROL CON RESULTADOS.			
Diagnósticos				
Código	Tipo diagnóstico	Diagnóstico	Contingencia Origen	Análisis
M542	Impresion Diagnostica	Cervicalgia	Enfermedad General	Cervicalgia En Estudio.
Ordenamientos				
Incapacidades				
Ayudas Dx y Laboratorios				
VEF1/FVC POS BRONCODILATADOR				
Fecha Examen		Resultado %		

Derecho de petición realizado por la demandante a ARL AXA COLPATRIA, solicitando una valoración médica (fl.99, expediente tomo 1).

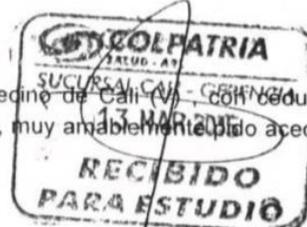


Señores

ARL AXA COLPATRIA
Cali (V)

Ref.: Derecho de Petición consagrado en el Art 23 de la Constitución Política de Colombia

MIREYA BONILLA SOLIS mayor de edad, vecina de Cali (V), con cédula de ciudadanía No 38.468.119 de Buenaventura (V), muy amablemente pido accedan a mi petición basada en los siguientes hechos:



Hechos:

- 1°. En fecha agosto 23 de 2012 ingrese a laborar a la empresa Unión Temporal Recaudo y Tecnología, desempeñándome en el cargo de taquillera en una estación del MIO de la ciudad de Cali (V).
- 2°. Antes de iniciar mis labores se me practicaron los exámenes de rutina para verificar mi estado de salud, los cuales salieron aptos y sin ningún problema.
- 3°. En el mes de noviembre de 2013 me iniciaron unas molestias a la altura de mi cuello impidiéndome mi buen desempeño laboral.
- 4°. Inicie mi tratamiento pidiendo citas con el médico general, remitiéndome este a una valoración con un Fisiatra, la cual fue imposible solicitar ya que no había cupos para dichos especialistas en ese entonces.
- 5°. Notifique de forma oportuna a mi empleador de mis problemas de salud, ya que estaba por vencerse mi contrato y nunca recibí respuesta alguna por parte de ellos.
- 6°. Mi empleador termina mi contrato de trabajo en febrero de 2014 y en mi examen de retiro aparece mis molestias por la cual había iniciado mi tratamiento médico.
- 7°. A la fecha de presentación de esta petición sigo con mis molestias musculares sin poder obtener una solución de raíz.

Peticiones

1. Pido muy amablemente se me realice una valoración para determinar si las molestias que vengo padeciendo son de carácter común o laboral, siendo ustedes los idóneos para dar esta evaluación, agradezco de antemano la ayuda que ustedes me puedan brindar.

Anexos

Copia de la historia clínica, examen de ingreso, examen de retiro



Consulta médica con la ARL AXA COLPATRIA, solicitada por la accionante a través de derecho de petición el 27 de abril de 2015. (fl.91 a 92, expediente tomo 1).
Consulta médica con la ARL AXA COLPATRIA, solicitada por la accionante a través de derecho de petición el 21 de mayo de 2015. (fl.93 a 94, expediente tomo 1).
Notificación de calificación de origen en primera oportunidad, emitido por AXA COLPATRIA el día 8 de julio de 2015 (fl.108 a 109, expediente tomo 1).

Copia de documento de apelación de la calificación de origen en primera oportunidad a ARL COLPATRIA Y COOMEVA MEDICINA LABORAL con fecha 15 de julio de 15, realizada por la señora BONILLA (fl.101 a 103, expediente tomo 1)

Documento referido a evaluación de origen realizado por ARL AXA COLPATRIA, realizado 27 de julio de 2015 (fl.96 a 99, expediente tomo 1)

Formulario de dictamen para la calificación del origen, la pérdida de capacidad laboral y ocupacional y la fecha de estructuración, realizado en el año 2015, por parte de la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, donde se determina que su enfermedad es de origen común. (fl.112 a 114, expediente tomo 1)

Prueba Interrogatorio de Parte y Testimonial

La señora **MIREYA BONILLA SOLÍS**, en calidad de demandante, manifiesta que celebró un contrato de trabajo a término fijo con la empresa UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA UTR&Y y que para el momento de la desvinculación laboral no contaba con incapacidades médicas, restricciones o un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.



Expresa que le informó a la empresa de su condición de salud en octubre de 2013, cuando hizo entrega de una incapacidad médica. Señala que, además de haber entregado ese documento, informó verbalmente a una recepcionista de la empresa que se encontraba con un diagnóstico clínico y que, con posterioridad, entregó un documento por escrito a la persona encargada en conocer de esas situaciones.

Conclusión

Examinado el material probatorio recaudado y siguiendo los parámetros jurisprudenciales y legislativos, se tiene que la señora MIREYA BONILLA SOLÍS, para el momento de la desvinculación laboral, no contaba con Estabilidad Laboral Reforzada, debido a que no logró acreditar ninguno de los supuestos que la determinan. Así mismo, se observó que el motivo de despido no fue en virtud de esa razón, como lo manifestó; se comprobó que el fundamento del mismo recayó en una causa legal, la cual consta en vencimiento de plazo pactado en el contrato de trabajo.

Adicionalmente, se confirmó que el empleador cumplió con la obligación del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que no se contempla el contrato de trabajo se terminará de forma indebida. Por ende, la Sala comulga con lo resuelto por el A quo y habrá de confirmarse el fallo en revisión.

Sin costas en esta instancia por la consulta surtida en favor del trabajador.

En mérito de lo expuesto, la Sala 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 N° 240 del 12 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado 12° Laboral del Circuito de Cali, de conformidad con las consideraciones expuestas en la motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: Una vez surtida la publicación por Edicto de la presente Sentencia, al día siguiente comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

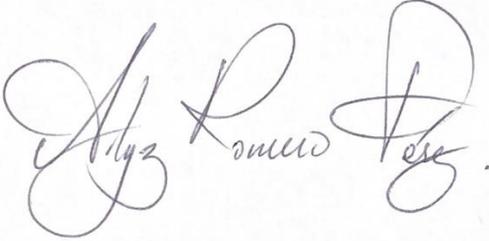
NOTIFÍQUESE POR EDICTO

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente




Art. 11 Dec. 491/28-03-2020
MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala


ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Sala

Firmado Por:
Carlos Alberto Oliver Gale
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 005 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: **a3087475ccafe1c331314b77e45b5c4db040d5b74ce7d912b8bf25d530397880**

Documento generado en 11/03/2024 09:39:20 AM

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