



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	LUIS ERNESTO FERNÁNDEZ RAMOS
DEMANDADO	BINGOS CODERE S.A.
PROCEDENCIA	JUZGADO DOCE LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76-001-31-05- 012 202100489 01
INSTANCIA	SEGUNDA – APELACIÓN
PROVIDENCIA	SENTENCIA No. 295 DEL 4 DE DICIEMBRE DE 2023
TEMAS Y SUBTEMAS	NIVELACIÓN SALARIAL
DECISIÓN	CONFIRMA

Hoy, cuatro (4) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), conforme lo previsto en el Art. 13 de la Ley 2213 de 2022, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, Sala Cuarta de Decisión Laboral y como magistrada ponente ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA, proceden a resolver en apelación la Sentencia No. 29 del 21 de abril de 2022, dentro del proceso adelantado por el señor **LUIS ERNESTO FERNÁNDEZ RAMOS** en contra de la **BINGOS CODERE S.A.**, bajo la radicación No. **760013105 012 202100489 01**.

ANTECEDENTES PROCESALES

El señor **LUIS ERNESTO FERNÁNDEZ RAMOS** demandó a **BINGOS CODERE S.A.** pretendiendo que se condene al pago de \$1.387.561 o lo que se estime, por concepto de diferencia salarial – lucro cesante producido durante los extremos temporales del 1 de agosto de 2019 al 14 de noviembre de 2019, así como al pago de las diferencias de las prestaciones sociales y vacaciones, la sanción moratoria del artículo 65 del CST e indexación.

PROCESO: ORDINARIO
DEMANDANTE: LUIS ERNESTO FERNÁNDEZ RAMOS
DEMANDANDO: BINGOS CODERE S.A.
PROCEDENCIA: JUZGADO DOCE LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO: 760013105 012 202100489 01

Como hechos fundamento de sus pretensiones indicó que ingresó a laborar a CODERE COLOMBIA S.A. el 1 de noviembre de 2007, con un contrato a término indefinido, en el cargo de auxiliar de seguridad, con un salario base de \$981.000, más otros beneficios contractuales por cumplimiento.

Dijo que el 1 de noviembre de 2017 se le hizo entrega de documento informativo sobre salario variable para su cargo, explicando los factores que incidían en el incremento de su asignación en el cargo de auxiliar de seguridad.

Expone que en julio de 2019 percibió la suma de \$1.283.847 y el 1 de agosto de la misma anualidad la sociedad BINGOS CODERE S.A. lo ascendió, asignándole temporalmente el cargo de ejecutivo de gestión de clientes. Informa que el salario del ejecutivo de gestión de clientes para el 2019 era de \$1.020.000 y contaba con incrementos por cumplimiento de metas llegando a \$1.600.000, situación que no se conoció.

Agrega que la empresa le pagaba un sueldo básico de \$981.000 más comisiones, pero que lo correcto era \$1.020.000 más comisiones.

Manifiesta que en septiembre de 2019 le realizaron el pago de \$1.298.984 por concepto de salario y el 1 de octubre de 2019 el empleador le notificó sobre la "extensión del encargo temporal", indicándole que se prolongaría hasta nuevo aviso.

Que en octubre de 2019 le realizaron el pago de \$1.135.969 por concepto de salario y el 14 de noviembre de 2019 la demandada tomó la decisión unilateral de dar por terminado su contrato de trabajo.

Dijo que el empleador lo liquidó con un ingreso base perteneciente al cargo de auxiliar de seguridad.

BINGOS CODERE S.A. dio contestación a la demanda oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones indicando que no cuenta con una asignación única y fija para los diferentes cargos existentes al interior de la compañía.

Enseña que ofrece determinada asignación salarial en atención al perfil de cada aspirante y un rango salarial competitivo para el mercado, que para el caso de ejecutivo de gestión de clientes el rango salarial para el año 2019 oscilaba entre \$828.116 y \$1.020.000.

Expone que mediante comunicación le ofreció al actor el encargo temporal de las funciones de ejecutivo de gestión de clientes, a partir del 1 de agosto de 2019, informándole que se le reconocería una bonificación salarial por la suma de \$19.500, condiciones que el accionante aceptó de manera libre y voluntaria como se observa en el oficio aludido. Aduce que el demandante no cumplía con el perfil y nivel de experiencia requerida para desempeñar el cargo de ejecutivo de gestión de clientes.

Asevera que pagó al actor, los salarios, bonificaciones, recargos prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social y demás acreencias laborales a que tuvo derecho, de acuerdo con lo pactado por las partes, sin que se le retuviera ningún valor por dichos conceptos.

Propuso las excepciones que denominó: inexistencia de las obligaciones reclamadas y cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, enriquecimiento sin causa, pago, compensación, prescripción, buena fe de mi representada, improcedencia de aplicación del principio a trabajo igual salario igual y de la reliquidación pretendida por la aplicación de dicho principio e improcedencia de la sanción moratoria.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, clausuró el debate probatorio, y acto seguido decidió el litigio, mediante la Sentencia No. 29 del 21 de abril de 2022, en la que resolvió declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación, en consecuencia, absolver a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra. No emite condena en costas.

Como sustento de su decisión, la Juez de primera instancia consideró que el 1 de agosto de 2019 al demandante no lo nombraron como ejecutivo de gestión de clientes, sino que se le hizo una asignación de funciones de manera temporal, la

cual se hizo por escrito y fue firmada en señal de aceptación por el actor, reconociéndosele por ese encargo una bonificación salarial.

Indica que está probado que la asignación de ejecutivo de gestión de cliente para el año 2019 era de \$1.200.000 y que pese a que se indicó por la demandada que oscilaba entre el salario mínimo y \$1.200.000, no hay claridad por parte del empleador de cómo aplicaba dicha variable.

Pese a lo anterior, expone que cuando se pretende una nivelación salarial es preciso que se realice una comparación a pares, lo que no evidencia en tanto que el accionante nunca lo nombraron en el cargo de ejecutivo de gestión de clientes, además, refiere que de la declaración rendida por el señor Johny Zambrano se desprende que el señor LUIS ERNESTO FERNÁNDEZ tenía un perfil distinto, pues venía de un cargo de seguridad y no tenía experiencia en cajas.

Añade que, si bien se solicitó a la accionada un listado de las personas que de agosto a noviembre de 2019 habían desempeñado el cargo de ejecutivo de gestión de clientes, de ello no puede derivarse que desarrollaron la actividad en las mismas condiciones que el demandante ni tampoco conocer la experiencia que tenían.

Añade que el accionante afirmó al rendir interrogatorio de parte que sabía que se debía hacer un ajuste y una formación, que iba a ser por lo menos durante un mes, mientras se acostumbraba al nuevo puesto y luego si ser trasladado al cargo.

APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la **parte demandante** presentó recurso de apelación por considerar que la juez de primera instancia incurrió en error de hecho al valorar de manera errada la prueba documental que fue suscrita por el señor LUIS ERNESTO FERNÁNDEZ RAMOS, denominada encargo temporal, por medio de la cual se le notificó que tendría nuevas funciones como manejo de caja, gestión de clientes, excelencia operativa, gestión del club, comunicación de planes promocionales, cumplimiento de matriz corporativa, seguridad y salud en el trabajo.

Refiere que la juez basa su fallo en testimonios de funcionarios administrativos de la sociedad demandada, pasando por alto la prueba que se encuentra suscrita por el empleador y por el trabajador, en donde se indica claramente cuáles van a ser las funciones que va a cumplir el actor durante este supuesto encargo temporal. Sostiene que el documento en mención se desprende que el señor FERNÁNDEZ RAMOS debía cumplir las funciones de dicho cargo.

Expone que la juez dio prelación a una formalidad al indicar que como no se nombró al trabajador en el cargo de Ejecutivo de Gestión de Cliente, sino que se le asignaron las funciones ejecutivas de manera temporal, por ello no aplica la figura de trabajo igual, salario igual, vulnerando el principio de la primacía de la realidad sobre la formalidad del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

Aduce que en el documento se puede apreciar claramente que se le están asignando las mismas funciones que a los otros trabajadores que percibirán mayor salario que él.

Asevera que la juez invierte la carga probatoria hacía el demandante, cuando esta es totalmente del empleador, no del trabajador.

Indica que el incremento aceptado por el accionante resulta irrisorio en comparación con el salario que perciben los ejecutivos de gestión de cliente, a pesar de haberse firmado o aceptado por el trabajador con unas promesas falsas; indicando además que la cláusula de la bonificación por encargo temporal es ineficaz, pues conforme el artículo 43 del CST, en los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación de trabajador en relación con lo que establezca la legislación del trabajo.

Afirma que en este caso está demostrado que el trabajador cumplió con las funciones de Ejecutivo de gestión de clientes en las mismas condiciones que sus compañeros de trabajo.

Finalmente pide que se revoque la decisión de primera instancia y en su lugar se acceda a las pretensiones de la demanda.

Por otro lado, BINGOS CODERE S.A. también presentó recurso de apelación sobre la decisión del despacho de no imponer costas, pues según el artículo 365 del CST se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, por negarse el derecho a la parte activa pide que se le condene en costas.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión.

El apoderado de BINGOS CODERE S.A. recorrió el traslado el 20 de mayo de 2022 (PDF4 cuaderno juzgado) y el demandante el 24 de mayo de 2022 (PDF5 cuaderno juzgado).

Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si este fue interpuesto en primera instancia.

No encontrando vicios que puedan generar la nulidad de lo actuado en primera instancia y surtido el término previsto en el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007 se profiere la

SENTENCIA No. 295

PROBLEMA JURÍDICO

Conforme a las anteriores premisas y el recurso de apelación presentado por las partes, le corresponde a la Sala definir las siguientes cuestiones:

- 1)** Si el señor LUIS ERNESTO FERNÁNDEZ RAMOS tiene derecho a que se le nivele su salario con las personas que ostentaban el cargo de ejecutivo de gestión de cliente al interior de la sociedad demandada BINGOS CODERE S.A.
- 2)** Si hay lugar a imponer costas a cargo del señor LUIS ERNESTO FERNÁNDEZ RAMOS en sede de primer grado, por haber resultado vencido en juicio.

La Sala defiende la tesis de: 1) que en el caso no se demostró la identidad de condiciones entre el demandante y quienes se desempeñaban en el cargo de ejecutivo de gestión de cliente, cargo con el que se pretendía nivelar, incumpliendo así la parte solicitante con su carga probatoria, lo que impide que salga avante la pretensión de nivelación salarial; **3)** que hay lugar a la imposición de costas procesales a la parte demandante en primera instancia.

Para decidir basten las siguientes,

CONSIDERACIONES

De la nivelación Salarial:

Para resolver este punto es preciso señalar que el principio de igualdad salarial, en la acepción "*igual salario por igual trabajo*", se introdujo de manera expresa en Colombia por el Código Sustantivo del Trabajo de 1950, en su art. 143 que lo instituyó así: "*A trabajo igual salario igual. 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el art. 127. 2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales*".

Dicha disposición fue modificada por la Ley 1496 de 2011 (art. 7º) en tres aspectos: cambió el enunciado del artículo "*a trabajo igual salario igual*", sustituyéndolo por "*a trabajo de igual valor salario igual*"; agregó la característica "*género*" a la lista de motivos discriminatorios, y adicionó un tercer numeral al artículo, según el cual se presume que todo trato retributivo diferente es injustificado, hasta tanto el empleador compruebe que tuvo razones objetivas para dispensarlo.

Este principio, no es de aplicación automática, pues para que proceda su aplicación se requiere verificar en cada caso si los tratamientos salariales diferenciados de que

sean objeto los trabajadores tienen su causa en motivos discriminatorios, pues como lo indica el CST., tal diferenciación puede obedecer a razones legítimas y objetivas¹.

Razón por la cual la Corte Suprema ha indicado que atendiendo al principio de la carga dinámica *–y no estática–* de la prueba, se invierte la carga probatoria, en consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio en materia retributiva, le corresponde al empleador, por encontrarse en mejores condiciones para producir la prueba, justificar la razonabilidad de dicho trato.

En este sentido, para que un Juez pueda determinar la existencia de un trato discriminatorio desde el punto de vista salarial, diferencia fundamentada en elementos fácticos surgidos de la actuación del empleador, la carga de la prueba no radica en cabeza de quien la alega sino de aquel de quien proviene la actuación, es decir, una vez demostrado el trato desigual, es el empleador quien debe demostrar que el mismo tiene justificación, habida cuenta que el art. 143 en su numeral 3º señalada que *“ Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación ”*.

Ello significa que, ante un trato discriminatorio en las condiciones laborales la carga de la prueba opera así: el trabajador que solicita la nivelación salarial debe probar la diferencia de salarios y la identidad de cargo y al empleador le corresponde probar que dicha diferencia obedece a factores objetivos, relacionados con la eficiencia y la jornada, a riesgo de resultar condenada.

En el caso en concreto la parte demandante sostiene que, pese a que se le asignaron de manera temporal funciones del cargo de ejecutivo de gestión de cliente, tenía un salario inferior al de los demás compañeros que ostentaban dicho cargo.

Pues bien, lo primero que habrá de indicarse es que el demandante fue vinculado a BINGOS CODERE S.A. bajo un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 1 de noviembre de 2017 en el cargo de auxiliar de seguridad (fl. 7-8 PDF 2 cuaderno

¹CSJ - Sala de Casación Laboral, sentencias Rad. 19089 del 13 de diciembre de 2002 y rad. 24272 10 junio de 2005, entre otras.

juzgado), y posteriormente se le asignó un encargo temporal de las responsabilidades de ejecutivo de gestión de clientes, tales como: manejo de caja, gestión de cliente, excelencia operativa, gestión del club, comunicación de planes promocionales, cumplimiento de matriz corporativa, seguridad y salud en el trabajo y excelencia operativa en sala de máquinas (fl. 61-62 PDF2 cuaderno juzgado), por el interregno comprendido entre el 1 de agosto al 30 de septiembre de 2019, periodo en el que se le indicó que percibiría una bonificación salarial correspondiente a \$19.500 mensuales, pagaderos proporcionalmente al tiempo en encargo.

Dicho encargo temporal le fue extendido a partir del 1 de octubre de 2019, hasta nuevo aviso, con las mismas funciones antes indicadas, según comunicado del 1 de octubre de la misma calenda (Fl. 65 PDF2 cuaderno juzgado).

Ambos documentos fueron firmados en señal de aceptación por el accionante, situación que corroboró al rendir interrogatorio de parte (archivo 22 cuaderno juzgado), donde en efecto indicó que se reunió con la gerente de personal y se había acordado que continuaría recibiendo por un mes el salario que tenía como auxiliar de seguridad, mientras se acostumbraba al nuevo cargo y de ahí seguiría devengando el salario de los demás compañeros que ostentaban el cargo de ejecutivo de gestión de cliente.

Así entonces, se tiene que en efecto el accionante cumplió con su carga probatoria, esto es, probó que desempeñó el cargo de ejecutivo de gestión de clientes y percibía un salario inferior al de los otros trabajadores que tenían en mismo cargo, hecho que no se niega por la pasiva. De ahí que sea preciso identificar entonces si las condiciones de trabajo de los trabajadores se correspondían como pares, y si, en consecuencia, se adeuda al actor la diferencia salarial existente, con las consecuencias en prestaciones, vacaciones y aportes a seguridad social que ello genera.

Tal como lo enunció la juez de primera instancia el demandante se le realizó un encargo temporal no como tal un cambio de puesto, sin embargo, ello no fue la base de la decisión absolutoria impartida.

Ahora, si bien puede deducirse de lo dicho por el testigo Jhony Damián Zambrano Angulo que en efecto el señor LUIS ERNESTO FERNÁNDEZ RAMOS ejercía las mismas funciones en el cargo de ejecutivo de cuenta, no puede desconocerse que la experiencia de ellos no era la misma, mientras que el deponente previamente había tenido la experiencia en el cargo de ventas dentro de la compañía demandada y posterior a eso se le asignó el cargo de ejecutivo de cuentas, el demandante no contaba con esta experiencia, pues previo a su encargo temporal las labores que desempeñaba eran las de auxiliar de seguridad.

En este punto se precisa que conforme criterio sentado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras en la sentencia SL2376 de 2023, quien pretende la nivelación salarial «*tiene la carga probatoria de demostrar el puesto que desempeña y la existencia de otro trabajador que se desempeña o desempeñó el mismo puesto o cargo con similares funciones y eficiencia*», para con base en ello trasladarle al empleador la carga de probar las razones objetivas de la diferencia remuneratoria.

Asimismo, dijo la Corporación que no basta sólo con demostrar que el trabajador desempeñó, formalmente, el mismo cargo, sino que «*ambos cumplieran el mismo puesto, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad*», es decir que en la realidad material se trate de pares. La eficiencia ha dicho la Alta Corte, corresponde a «*la cualidad que permite la realización de una tarea con utilización de los recursos estrictamente necesarios*», por su parte, la eficacia es «*el logro de las metas*» y la efectividad corresponde a la combinación de ambas cualidades (SL16217 de 2014).

Ahora bien, el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral ha asimilado nociones como rendimiento físico, antigüedad, experiencia, adaptación al medio de trabajo, iniciativa, destrezas, nivel profesional o académico, capacitación o nivel de educación o capacitación para el cargo, para determinar la existencia de igualdad de trabajo.

En este orden de ideas, en este caso, considera la sala que no es dable que se entienda como pares al ejecutivo de gestión de clientes Jhony Damián Zambrano Angulo, testigo escuchado en sede de primera instancia y al aquí demandante, pues

aunque se demuestra que ambos desempeñaron formalmente el mismo cargo, esto es, tenían las mismas funciones, no puede desconocerse que la parte pasiva logró acreditar que la diferencia salarial existente entre estos, y entre el actor y los demás ejecutivos de gestión de cliente, se debió a la capacitación y tiempo que llevaban los mismos en dicha labor.

Lo anterior en tanto que está plenamente acreditado, pues así se desprende de los documentos enunciados y los dichos del mismo accionante al rendir su interrogatorio de parte, que fue a partir del 1 de agosto de 2019 que al actor se le asignó las funciones del ejecutivo de cuentas de manera temporal, con el fin que adquiriera la experiencia, adaptación al medio de trabajo y destrezas, entre otros, con las cuales no contaba previamente, por lo que no podía asignársele la remuneración en las mismas condiciones que los otros compañeros quienes ya habían superado estas etapas.

Nótese que las testigos Nelly Yurani Comezaquira y Daisy Liñán fueron unánimes en referirse a la política de encargo temporal de la compañía demandada, relacionada con la posibilidad de ascenso por parte de los trabajadores, a quienes de manera transitoria se le hacía la asignación de funciones del cargo al cual pretendían ascender, el cual correspondía a una capacitación con el fin de medir sus cualidades para responder por la labor y posteriormente, realizarse el traslado definitivo al nuevo cargo; aspecto que no le fue extraño al accionante, quien como ya se dijo, al rendir interrogatorio de parte aceptó que se le indicó este proceso, sólo que aquel presentaba una inconformidad pues se le había dicho que el encargo sería sólo por un mes, sin embargo, se resalta que el documento que signó el actor indicaba claramente que sería por 2 meses y luego se prorrogó por un tiempo adicional.

De ahí que considere esta Sala de decisión que el empleador demandado logró acreditar que la diferencia de salario existente entre el accionante y los demás ejecutivos de venta estaba precedida de unas razones objetivas relacionadas con experiencia, adaptación al medio de trabajo y destrezas.

Así las cosas, se concluye que no le asiste derecho al actor a la solicitud de nivelación salarial, tal como lo indicó la juez de primera instancia.

De las costas

Frente a este puntual aspecto esta Sala deberá recordar que el artículo 365 del Código General del Proceso, en su numeral 1º, señala que se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, o a quien se le haya resuelto desfavorablemente el recurso de apelación, queja, casación, suplica, etc.

En consideración a lo anterior, la condena en costas atiende un carácter eminentemente objetivo, por cuanto la imposición de estas solo exige que se produzca el vencimiento de la parte a la que se obliga con las mismas, sin atender ninguna consideración adicional, por lo que, para su imposición, el Juez no puede examinar otros criterios distintos a los establecidos por la norma, como por ejemplo si hubo o no culpa de quien promovió la acción.

Y, es que debe precisarse en este punto, que tal como lo ha señalado la jurisprudencia, la condena en costas no es una decisión facultativa del Juez de conocimiento respecto de la parte vencida en un proceso sino una obligación que por mandato del legislador no puede eludir tomando como fundamento criterios no establecidos.

En el caso sub examine, la parte demandante resultó vencida en juicio, en tanto se le despacharon desfavorablemente las pretensiones incoadas en la demanda, por tanto.

Corolario se revoca el numeral segundo de la sentencia de primera instancia y en su lugar se condena en costas en primera instancia al demandante, las cuales se fijarán y liquidarán por el juez de conocimiento.

Costas en esta instancia a cargo de la parte activa por habersele resuelto desfavorablemente el recurso de apelación. Se fija como agencias en derecho en esta instancia el equivalente a UN (1) SMLMV.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR el numeral segundo de la sentencia No. 29 del 21 de abril de 2022 proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, y en su lugar se **CONDENA** en costas a la parte demandante por haber sido vencida en juicio, las cuales se liquidarán por el juez de conocimiento.

SEGUNDO. CONFIRMAR en lo demás la sentencia recurrida.

TERCERO: Costas en esta instancia estarán a cargo del señor **LUIS ERNESTO FERNÁNDEZ RAMOS**. Líquidense como agencias en derecho el equivalen a un (01) SMLMV.

La anterior providencia se profiere de manera escrita y será publicada a través de la página web de la Rama Judicial en el siguiente enlace: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias>.

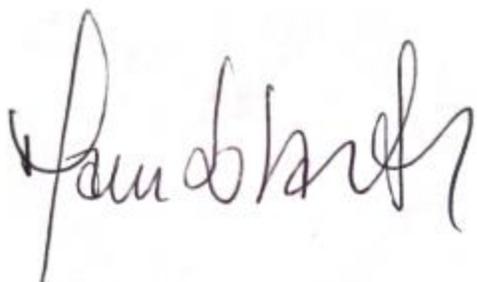
En constancia firman,

Los Magistrados,

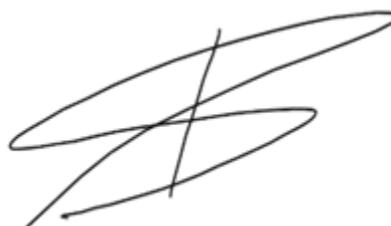
Se suscribe con firma electrónica

ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

Magistrada Ponente



MARY ELENA SOLARTE MELO



GERMÁN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:

Alejandra Maria Alzate Vergara
Magistrada
Sala 007 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: **7202687f31f08589b533425003eacff5175ce88ff7b81f0e0a5280dad1571cae**

Documento generado en 04/12/2023 09:45:45 AM

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