

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**  
**SALA LABORAL**

<b>PROCESO</b>	<b>ORDINARIO</b>
<b>DEMANDANTE</b>	<b>ARTURO CAICEDO HURTADO</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>INDUSTRIA COLOMBIANA DE MADERAS S.A.S</b>
<b>PROCEDENCIA</b>	JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CTO DE CALI
<b>RADICADO</b>	76001 31 05 <b>014 2017 00241 01</b>
<b>INSTANCIA</b>	<b>SEGUNDA - APELACIÓN DTE</b>
<b>PROVIDENCIA</b>	SENTENCIA No. 142 del 31 de mayo de 2021
<b>TEMAS</b>	<b>ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - niega</b> Se confirmará la decisión de primera instancia, por cuanto no se encuentran satisfechos los requisitos para que se considere que el demandante se encontraba cobijado por la figura de la estabilidad laboral reforzada al momento de la finalización del vínculo laboral.
<b>DECISIÓN</b>	<b>CONFIRMAR</b>

Conforme lo previsto en el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, el Magistrado ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO, en asocio de los demás magistrados que integran la Sala de Decisión, procede a resolver en apelación la Sentencia No. 269 del 19 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el señor **ARTURO CAICEDO HURTADO** en contra de **INDUSTRIA COLOMBIANA DE MADERAS S.A.S.**, bajo la radicación **76001 31 05 014 2017 00241 01**

**ANTECEDENTES PROCESALES**

El señor **Arturo Caicedo Hurtado** convocó a juicio a **Industria Colombiana De Maderas S.A.S.**, pretendiendo que su reintegro sin solución de continuidad y se le ordene al demandando el pago de los salarios dejados de percibir desde el 20 de mayo de 2013 hasta el momento de su reintegro, así como las cesantías, vacaciones, primas e intereses a las cesantías por el mismo periodo, la indemnización prevista en la Ley 381 de 1997 y la establecida en el numeral 3 del art. 239 del C.S.T.

Como hechos en la demandada, señaló que inició a laborar en Industria Colombiana De Maderas S.A.S., el 20 de mayo de 1997 hasta el 20 de Mayo de 2013, desarrollando la labor de ayudante de maquina en el Municipio de Yumbo y que su salario era de \$603.200.

Manifestó que a la terminación de la relación laboral se le realizó examen médico de egreso por parte de la Cruz Roja Colombiana, en el cual se encontró que presentaba alteraciones en su actividad laboral a raíz de la labor desempeñada con altos decibeles de ruido, debiendo continuar con un riguroso tratamiento para buscar recuperar la audición deteriorada por los años de labores.

Que, de acuerdo con ese examen, el demandante no solo quedó con secuelas auditivas sino también con fuertes dolores de espalda debido a la labor asignada sin las mínimas normas de seguridad industrial, hecho que fue notificado oportunamente al empleador, manifestándole la necesidad de reincorporar al trabajador a la empresa, a lo que hizo caso omiso.

Agregó que el 6 de mayo de 2014, se requirió al empleador a la Oficina regional del trabajo con el fin de intentar un acuerdo extraprocésal con el trabajador, pero el esfuerzo resultó estéril ante su negativa de reincorporarlo a la empresa.

Que la situación de salud del demandante ha ido agravándose como consecuencia de las secuelas que dejó en la actividad laboral desarrollada para la empresa Industria Colombiana De Maderas S.A.S por más de 16 años.

### **CONTESTACIÓN A LA DEMANDA**

La **Industria Colombiana De Maderas S.A.S.**, dio contestación a la demanda oponiéndose a las pretensiones de esta, indicando que la terminación fue con una causa justificada por ley y que el actor no se encontraba bajo tratamiento médico ni tenía limitaciones físicas para hacerse acreedor al amparo de la Ley 361 de 1.997.

Señaló que el trabajador fue despedido por su bajo rendimiento y mal desempeño, después de múltiples llamados de atención verbales y uno por escrito que se le hizo el día 3 de enero del año 2012, donde fue citado con cinco compañeros más informándoles sobre su mal desempeño laboral y manifestándole que si no mejoraba, se le cancelaría el contrato de trabajo.

Manifestó que al demandante se le realizaron los exámenes médicos, exigidos por la Ley a la terminación del contrato laboral; que dentro de la empresa el señor Arturo Caicedo siempre uso protección auditiva, como el mismo lo expresa en los diferentes cuestionarios que se le realizaban para hacer los exámenes anuales de audiometría por lo que no es cierto que tales alteraciones fueran a raíz de la función desempeñada, cuando el mismo indicó en los cuestionarios de audiometrías anteriores, sumando a que el mismo demandante expresó que en su empleo anterior estuvo expuesto a ruidos de motor por cuatro años sin protección auditiva y que practicó tiro en el Ejército por 3 horas durante 2 años sin protección auditiva, declaraciones que son pruebas que el problema de audición fue adquirido por otros riesgos en los cuales nunca utilizo protección auditiva.

Advirtió que no es cierto la conciliación se hubiera dado para solicitar el reintegro, pues lo allí pretendido fue la indemnización por despido injusto, alegando que su contrato no era a término fijo, que era un contrato a término indefinido con todas las consecuencias salariales y prestacionales.

Se opuso a todas y cada una de las pretensiones incoadas por el demandante, como excepciones propuso, inexistencia del contrato a término indefinido, cobro de lo no debido y prescripción.

### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Catorce Laboral Del Circuito De Cali profirió la Sentencia No. 208 del 13 de agosto de 2020, absolvió a la **Industria Colombiana De Maderas S.A.S** de las pretensiones incoadas en su contra por parte del señor **Arturo Caicedo Hurtado** y condenó a este último en costas.

Como argumento de su decisión, la Juez de primera instancia indicó que para la fecha de terminación del contrato el señor Arturo Caicedo Hurtado no presentaba discapacidad, limitación o restricción que le impidiera el desempeño de sus funciones, pues a pesar del problema auditivo que le aquejaba desde el año 2003, ejercía con normalidad su trabajo como ayudante de maquina por lo que su problema auditivo no le generaba limitación para el desempeño de sus labores.



Además, señaló que la parte demandada cumplió con su deber de demostrar que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a la condición de debilidad manifiesta sino a los diferentes llamados de atención verbales y escritos por el mal comportamiento y la falta de compromisos con el trabajo.

### **APELACIÓN**

Inconforme con la decisión de primera instancia, el apoderado judicial de **la parte demandante** presentó recursos de apelación en los siguientes términos:

*"Me permito interponer recurso de alzada contra la sentencia emitida en el plenario de turno el cual me permito sustentar en los siguientes elementos:*

*No cabe duda que entre el señor Arturo Caicedo Hurtado y la empresa Inducolma existió una relación laboral que se inició el día 20 de mayo de 1997, la misma que se estuvo prorrogando como se demostró en el plenario cada año, fueron 16 años los que estuvo trabajando el señor Arturo Caicedo para la mencionada empresa, durante el cual fue perdiendo poco a poco su capacidad laboral, tanto así que cuando el señor Arturo Caicedo es despedido por la empresa acude ante la Cruz Roja Colombiana en donde le hacen el examen médico de egreso y allí textualmente se indicó que se encontraba con una grave enfermedad acústica, la misma que deriva de la actividad laboral que el desarrollaba porque estaba, produciendo, laborando con altos decibeles de ruido lo que fue mermando no solo su capacidad auditiva, sino el aspecto físico porque se revela que también tenía fuertes dolores lumbares.*

*Si bien es cierto el contrato de trabajo era a término fijo es importante hacer un análisis de lo que establece el artículo 53 de la Constitución Política contentivo de lo que es el estatuto del trabajo en tal sentido la carta fundamental lo que establece es la estabilidad, por sobre todo garantizar la estabilidad en el empleo, en este mismo aspecto la Corte Constitucional ha establecido en diversas sentencias que no basta con el vencimiento del termino inicialmente pactado sino, también se debe garantizar la estabilidad en el empleo cuando las circunstancias así lo ameriten.*



*En ese caso no cabe duda de que el señor Arturo Caicedo Hurtado entra en plenas condiciones físicas, sufre un deterioro al interior de la empresa y los empleadores optan por no seguir prorrogando su contrato, aduciendo vencimiento de este, cuando en el fondo y de acuerdo con las manifestaciones del señor Juez y de la misma empresa se está demostrando que terminan la relación laboral porque no podía desempeñar a cabalidad el trabajo que durante años había venido desarrollando.*

*Eso lo que hace es evidenciar es que si una persona ingresa a un trabajo efectivamente, en plenas condiciones laborales y en el cual estuvo en alto rendimiento después de 16 años ha socavado su estado de salud, las condiciones en que se producía en la empresa y así se lo hizo saber en el plenario, como lo indicaron los testigos que depusieron ante el despacho, sin embargo no se tuvo en cuenta sino el argumento de la Corte Suprema de Justicia, dejando de lado la sentencia C-483 de 1995, C-016 de 1998, T-173 de 2011, T-889 de 2005 y otras sentencias expedida por el máximo Tribunal corporativo en materia de derechos fundamentales como lo es la Corte Constitucional y en todas ellas hablando sobre la aceptabilidad laboral que debe brindársele al trabajador cuando se presenta cierta circunstancia, no solamente es la antigüedad que tenía en el trabajo sino también que es lo que se ha dejado de lado y es la condición de salud, al respecto la Corte Constitucional es clara y no aplica la tesis de la Corte Suprema de Justicia, en donde exige que haya una calificación media profunda para poder garantizar la estabilidad laboral reforzada, no basta o no es suficiente con que la persona tenga una calificación profunda para que pueda pregonarse su estabilidad laboral reforzada ha de entenderse pues que la Corte Constitucional indica claramente que basta con que la persona se encuentre en situación de debilidad manifiesta, esto es con el solo hecho de que la persona se encuentre incapacitado así sea de manera momentánea, no es indispensable para que proceda la estabilidad laboral reforzada en el empleo que la persona tenga una calificación como lo exige la Corte Suprema de Justicia, en este orden entonces dejo sentado el soporte del recurso de alzada y le solicito de manera respetuosa al honorable Tribunal del Distrito Superior de Cali - Sala Laboral, para que revoque la sentencia de primera en su primera instancia para que en su lugar pueda acceder a reconocer el petitum reconocido en el libelo de la demanda”.*

Dentro de los términos procesales previstos en el art. 15 del Decreto 806 de 2020 se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión:

La **parte demandante** presentó alegatos de conclusión solicitando la revocatoria de la decisión de primera instancia para que se acceda a todas las pretensiones propuestas en el escrito de la demanda, como argumento señaló que *"el Juez singular, desconoce igualmente la flagrante discriminación de que fue objeto el demandante por parte del empleador, a quien despidió e inmediatamente contrato a otra persona para que continuara desempeñándose en el cargo, lo que significa que la causa del despido no está relacionada con la supresión del cargo o de la actividad laboral en la empresa, sino que por el contrario, tanto el puesto como la actividad se mantuvieron hasta la fecha, pues se trata de una empresa con más de Cincuenta (50) personas desarrollando la misma labor que el demandante, luego la empresa debió reubicar al trabajador y no despedirlo después de más de 16 años de estar laborando de manera continua con ellos, garantizándole de paso un ingreso mínimo para él y su familia, pues ha sido el único musculo financiera del hogar del cual derivan todo su sustento; el trato discriminatorio del cual se intuye se presentó en el caso objeto de acción ordinaria"*.

Encontrándose surtidos los términos previstos en el art. 13 de la Ley 1149 de 2007, no existiendo vicios que nuliten lo actuado, se profiere la

### **SENTENCIA No. 142**

**En el presente proceso no se encuentra en discusión:** **1)** que el señor **Arturo Caicedo Hurtado** e **Industria Colombiana De Maderas S.A.S** suscribieron un contrato a término fijo el 20 de mayo de 1997 (fls.21-23), el cual dio por terminado la empresa demandada el 20 de mayo de 2013 (fl.10), **2)** que al momento de terminación del contrato laboral se le realizaron al demandante examen médico de egreso en el cual se indicó este presentaba una *"hipoacusia leve"*(fl.17).

Así las cosas, conforme al recurso de apelación presentado por la parte demandante como **problema jurídico**, la Sala deberá determinar si el señor **Arturo Caicedo Hurtado** era sujeto de debilidad manifiesta al momento en que

**Industria Colombiana De Maderas S.A.S** terminó el vínculo laboral y por tanto le asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada y consecuente reintegro.

**La Sala defenderá la siguiente tesis:** Que se confirmara la decisión de primera instancia, por cuanto no se encuentran satisfechos los requisitos para que se considere que el demandante se encontraba cobijado por la figura de la estabilidad laboral reforzada al momento de la finalización del vínculo laboral.

### **CONSIDERACIONES**

Para resolver el **primer problema jurídico** resulta indispensable hacer un recuento legal y jurisprudencia del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada para personas en condición de debilidad manifiesta.

En atención a los principios fundamentales que consagran los Arts. 53 y 54 de la Carta Política de 1991, tales como la igualdad de oportunidades para los trabajadores, calidad del trabajo, estabilidad en el empleo, especial protección a los trabajadores discapacitados, entre otros, se estableció una premisa normativa invocada en la Ley 361 de 1997, que en su art. 26 regula la no discriminación a personas en situación de discapacidad, estableciendo que las limitaciones que éstos presenten no podrán ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral a menos que sea incompatible e insuperable con el cargo que se va a desempeñar, así mismo, dicha norma prevé que ninguna persona con limitaciones de esta índole podrá ser despedida o su contrato terminado en razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Frente al tema existen dos posiciones jurisprudenciales, una desarrollada por la **Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia**, con fundamento en el inciso 2º del artículo 5º de la referida ley en concordancia con el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, según la cual para que proceda la estabilidad laboral reforzada en personas con discapacidad es necesaria **i)** la acreditación de una **limitación severa o profunda** que implica la demostración de una pérdida de capacidad laboral superior al 25%, **ii)** que el empleador

conozca tal situación y **iii)** que se demuestre el nexo de causalidad entre el despido y la discapacidad<sup>1</sup>.

Y, una segunda desarrollada por la **Corte Constitucional**, la que consiste en que esta protección no se circunscribe solamente a los casos expresamente contemplados en la Ley 361 de 1997, ya que procede por aplicación directa de la Constitución<sup>2</sup> frente a personas que tengan una afectación en su salud que les *"impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"*, clasificándolas como personas en debilidad manifiesta, que pueden verse discriminadas por ese hecho, y por tanto es obligatorio que el empleador solicite el permiso para despedir ante el Ministerio del Trabajo, con independencia de la modalidad de contrato. Así lo viene decantando<sup>3</sup> esta corporación, y en la sentencia SU 049 de 2017 precisó que este derecho no se *"circunscribe tampoco a quienes experimenten una situación permanente o duradera de debilidad manifiesta, pues la Constitución no hace tal diferenciación, sino que se refiere genéricamente incluso a quienes experimentan ese estado de forma transitoria y variable"*.

Es de mencionar que respecto de los parámetros la Corte Constitucional, cuando el trabajador es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo es con independencia del tipo de vinculación laboral en que se encuentre<sup>4</sup>, esto es, contrato a término fijo, indefinido o por duración de la obra.

Entonces, como quedó visto, existen diferencias objetivas entre las posiciones jurisprudenciales encontradas, al respecto de las cuales, con fundamento en el artículo 241 de la Constitución Política, esta Sala tras realizar un estudio detallado de las dos posturas y en consonancia de los principios de la favorabilidad y la supremacía constitucional, este despacho en esta, como en otras ocasiones, se acogerá a lo señalado por la H. Corte Constitucional frente al tema, en razón a los siguientes argumentos: **uno**, la estabilidad reforzada es un derecho de orden constitucional y **dos**, la Corte Constitucional en su calidad de órgano de cierre en la materia tiene competencia para unificar la interpretación

---

<sup>1</sup> Ver sentencias del 15 de julio de 2008, radicación 32532, reiterada en los rad. 35606 de 2009, 36115 y 37235 de 2010, 39207 de 2012, 41867 de 2013 y más recientemente SL12657 de 2015, radicado 56315 del 17 de octubre de 2015, SL11411 de 2017, entre otras.

<sup>2</sup> artículos 53, 13, 25, 47, 48, 93, 94 y 95.

<sup>3</sup> T-1040 de 2001, T-1183 de 2004, T-780, T-1046 y T-1023 de 2008, T – 936 de 2009, T – 003 y T – 039 de 2010, T-106, 351, 405 y 691 de 2015, T-141 y 251 de 2016.

<sup>4</sup> T-589 de 2017 (M.P Alberto Rojas Ríos) y T-284 de 2019.

correspondiente, cuando haya criterios dispares en la jurisprudencia nacional, según el artículo indicado, y así lo hizo saber en la sentencia SU 049 calendada el 2 de febrero del 2017.

En consecuencia, siguiendo la tesis de la Corte Constitucional, para la activación de la garantía de la estabilidad laboral reforzada son necesarios los siguientes requisitos: **(i)** que el peticionario se encuentre en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta que le impida o dificulte el desempeño de sus laborales en condiciones regulares; **(ii)** que el empleador tenga conocimiento de tal situación; **(iii)** que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio del Trabajo.

El cumplimiento de los anteriores requisitos será estudiado a continuación por la Sala.

***(i) que el peticionario se encuentre en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta que le impida o dificulte el desempeño de sus laborales en condiciones regulares.***

Al respecto del estado de salud del demandante la Sala efectuó una revisión a la historia clínica aportada por este, en la que se observa:

A fl. 181-182 resultado de audiometría efectuada en abril de 2008 en la que se señala como hallazgo "*resultado compatible con hipoacusia neurosensorial por ruido*"

A fls. 87 - 88 exámenes de audiometría, realizados el 11 de mayo de 2009 por Riesgo Cer Ltda. al señor Arturo Caicedo Hurtado en el cual se le indicó que presentaba "*tapón de será en ambos oídos Hipoacusia Neuro sensorial de grado leve lateral*"

A fl. 80, resultado de evaluación auditiva efectuada por la Unidad visual Especializada & Salud Ocupacional UVES con fecha del 15 de mayo de 2012 en el cual se señala como impresión diagnóstica "*Hipoacusia Neuro sensorial de grado leve lateral*".

Y finalmente a fl. 17 examen médico de egreso efectuado por la Cruz Roja Colombiana en el cual se indicó que el demandante este presentaba una “*hipoacusia leve*”.

Lo anterior deja ver que el demandante en vigencia de la relación laboral suscrita con Industria Colombiana De Maderas S.A.S, padeció de hipoacusia de tipo leve, pues esta fue señalada como hallazgo en las distintas evaluaciones auditivas realizadas por el área de salud ocupacional de la sociedad demandada y por el examen medico de egreso.

Ahora, frente al primer requisito de la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional ha determinado la protección denominada estabilidad laboral reforzada se activa cuando la condición de salud del trabajador le impide o dificulta el desempeño de sus labores en condiciones regulares<sup>5</sup>.

Sin embargo, las pruebas que militan al expediente no llevan a concluir que la hipoacusia que presentaba el actor hubiera tenido incidencia negativa en el desarrollo de sus labores en condiciones regulares y efectivas, pues contrario a ello el demandante al rendir interrogatorio de parte señaló que siempre desempeñó su labor con normalidad; que el empleador le suministró protección auditiva y que durante la relación laboral nunca asistió a su EPS o ARL por algún tipo de problema o dolencia auditiva.

Sobre este mismo aspecto rindieron testimonio la señora **Ana Lucia Ortiz Rivera**, directora administrativa de la sociedad demandada, quien expresó que al demandante siempre se le efectuaron los exámenes médicos ocupacionales anuales y que pese a que en estos se evidenciaba una merma auditiva con la que estaba diagnosticado hace muchos años, ello nunca le impidió el desarrollo de sus labores, relato que va en armonía con lo manifestado por el también testigo **Carlos Andrés Suarez**, jefe del demandante del 2006 hasta la fecha del despido, quien indicó que el señor Arturo Caicedo nunca le manifestó ningún tipo de dolencia o imposibilidad para laborar por su patología auditiva y que tampoco pidió permiso para asistir al médico en razón de ello, pues ninguna ausencia se observa por parte de este en el historial de ausentismo.

---

<sup>5</sup> SU-049 de 2017.

Y es que, tal como lo señala la Corte, es preciso que el estado de debilidad manifiesta le impida o dificulte al trabajador el desempeño normal de sus funciones, pues ello constituye un parámetro necesario para determinar que este se encuentra cobijado por el derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón a su situación de discapacidad o disminución.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia T-041 de 2019 en la que reitero lo dicho en la T-305 de 2018 indicó:

*"En el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado con su estado de salud. Por el contrario, se observa una justa causa legal que permite al empleador dar por finalizada la relación laboral como sería el bajo rendimiento de la accionante y sus faltas disciplinarias. Además, aunque la [...] estaba en control médico para prevenir la reaparición de la enfermedad que la incapacitó durante el año 2012, no reportaba para el momento de la terminación del contrato tratamiento alguno o incapacidad médica que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral alegada y garantice su permanencia en el empleo.*

*En suma, es **el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral quien tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias.** En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz"* Negrilla de la Sala.

Requisito este que no se encuentra superado por el actor, ya que no se probó que la situación de salud del señor **Arturo Caicedo Hurtado** le haya generado impedimento o dificultad alguna para el desempeño de sus labores en condiciones normales, lo cual como se mencionó en las líneas precedentes, fue admitido por el demandante, quien manifestó que laboraba con normalidad pese a su disminución auditiva.

En suma, no se acreditó que las capacidades, habilidades o competencias del trabajador al respecto de su cargo se hubieran visto afectadas por su hipoacusia, por lo que no es dable para la Sala concluir que el señor Arturo

Caicedo ostentó una situación de discapacidad o estado de debilidad manifiesta que le impidió o dificultó el desempeño de sus laborales en condiciones regulares.

De allí que, al no acreditarse el primer requisito ineludible para la activación de la estabilidad laboral reforzada, no se estudiara en el caso si medio o no una justa causa para el despido del señor Arturo Caicedo, ya que no se esta frente a un trabajador sujeto de protección especial, luego entonces no existe presunción de discriminación para desvirtuar.

Con lo dicho hasta aquí queda resuelto el recurso de apelación, teniendo en consecuencia que **confirmar** la decisión de primera instancia, por cuanto no se encuentran satisfechos los requisitos para que se considere que el demandante se encontraba cobijado por la figura de la estabilidad laboral reforzada al momento de la finalización del vínculo laboral.

Se impondrán **COSTAS** a cargo de la parte demandante, como quiera que su recurso de apelación no resulto avante.

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. CONFIRMAR** la Sentencia apelada.

**SEGUNDO. COSTAS** en esta instancia a cargo del señor **ARTURO CAICEDO HURTADO**. Liquidense como agencias en derecho la suma de \$50.000.

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 se firma.

**Los Magistrados,**



**Se suscribe con firma electrónica  
ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO  
Magistrado Ponente**

**MARY ELENA SOLARTE MELO**

**GERMAN VARELA COLLAZOS**

**Firmado Por:**

**ANTONIO JOSE VALENCIA MANZANO  
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL  
Despacho 007 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:

**696ab175eb75acc2baa3471f485f9d7fb3a0493fe6e980fe2cb74e3d435ea  
094**

Documento generado en 26/05/2021 05:05:05 PM

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