

CONSTANCIA: A despacho del señor juez las presentes diligencias, a fin de que se surta la impugnación formulada por el apoderado judicial del accionante **DANIEL FELIPE OSPINA CEBALLOS**, frente sentencia de tutela N° 42 proferida el **11 de marzo de 2022**, por el **Juzgado Segundo Civil Municipal de Ejecución de Manizales, Caldas**. Sírvase proveer.

Manizales, 27 de abril de 2022

JUAFELIPE GIRALDO JIMÉNEZ
SECRETARIO

REPÚBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO SEXTO CIVIL DEL CIRCUITO DE MANIZALES

Manizales, veintisiete (27) de abril de dos mil veintidós (2022)

PROCESO	TUTELA DE SEGUNDA INSTANCIA
ACCIONANTE	DANIEL FELIPE OSPINA CEBALLOS
AGENTE OFICIOSO	SOL ANGEL OSPINA CEBALLOS
APODERADO	JOSE ALBEIRO MARIN MEJIA marinmejia2019@gmail.com
ACCIONADO	COMPANÍA CAFETERA LA MESETA S.A. info@lameseta.com.co
VINCULADOS	MINISTERIO DEL TRABAJO notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co
RADICADO	17001-43-01-002-2022-00044-00
SENTENCIA	57

1. OBJETO DE DECISIÓN

Se decide la impugnación del señor **DANIEL FELIPE OSPINA CEBALLOS** frente a la sentencia de tutela N° 42 proferida el **11 de marzo de 2022** por el **Juzgado Segundo Civil Municipal de Ejecución de Manizales, Caldas**, dentro de la acción de tutela de la referencia.

2. ANTECEDENTES

2.1. Pretensiones

En el escrito de tutela incoado se procura la protección de los derechos fundamentales al **MÍNIMO VITAL, TRABAJO, VIDA, DIGNIDAD, IGUALDAD, SEGURIDAD SOCIAL, SALUD y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** del señor DANIEL OSPINA CEBALLOS y que, como efecto de ello, se ordene a la accionada le reintegre a sus actividades laborales y le reconozca y pague los salarios dejados de devengar desde la fecha de terminación del contrato

laboral y hasta que se disponga su reintegro.

2.2. Hechos

Como fundamento de las pretensiones el apoderado del accionante expuso que:

- El señor Daniel Felipe Ospina Ceballos ingresó a laborar al servicio de la Compañía Cafetera la Meseta S.A. desde mayo de 2014, ejerciendo la función de operario de silo de café,
- Desde el inicio de la relación laboral la empleadora tuvo conocimiento del déficit cognitivo y del trastorno en el lenguaje que dificulta la capacidad comunicativa del operario.
- En la realización de sus labores, en el año 2015, sufrió un accidente que le ocasionó la amputación del *“ANTE-PIE Y EL MEDIO-PIE”* izquierdo, por lo que fue calificado con pérdida de la capacidad laboral del 34,30%, de donde se sigue que por su condición de incapacidad amerita la especial protección de la estabilidad laboral reforzada.
- Aduciendo que el trabajador infringió lo normado en el artículo 79 del reglamento interno del trabajo de esa empresa y la justa causa de despido que regula el numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, la empleadora decidió terminar unilateralmente la relación laboral en comento.
- Concretamente, le imputó la comisión del hurto de \$820.000 en el mes de noviembre de 2021, y del porte injustificado de una prenda de vestir de asignada a una de sus compañeras de trabajo, ocurrido el 8 de enero de 2022.
- En la diligencia de descargos a la que fue citado, negó los cargos que se le endilgaron.
- Repelió la primera de dichas acusaciones porque no existe prueba de que el trabajador hubiera cometido el apoderamiento en comento, ni siquiera el video de las cámaras de seguridad, y a pesar de que la empleadora solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para despedir al mencionado trabajador, la misma fue negada por la inobservancia del procedimiento establecido para el efecto.
- Respecto del otro cargo, sostuvo que por la condición cognitiva del trabajador no vio ningún impedimento alguno para utilizar la aludida prenda y entregarla al día siguiente perfectamente lavada.
- El señor Daniel Felipe laboró para la empresa accionada por el espacio de 7 años, tiempo durante el cual se caracterizó por su comportamiento integral y responsable, por lo que estima que el despido de este fue injustificado y solo con el fin de despedir al mencionado por su condición especial.

2.3. Trámite procesal

La presente acción de tutela asignada con acta de reparto del 1 de marzo de 2022 al Juzgado de primera instancia y en la misma data fue admitida y notificada a las partes intervinientes.

2.4. Intervenciones

La **COMPAÑÍA CAFETERA LA MESETA S.A.** manifestó que:

- El señor Daniel Felipe Ospina Ceballos inició labores en esa empresa el 16 de mayo de 2014, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año y que desde su contratación tenía conocimiento de su dificultad en el lenguaje, pero fue vinculado a esa empresa para brindarle una oportunidad laboral que le permitiera materializar sus connotaciones sociales y objetivos internos de la empresa
- En el contrato laboral suscrito entre ambas partes en la cláusula sexta se estableció que eran causales justas de terminación de dicho vínculo las establecidas en los artículos 62 y 63 del CST; que la decisión de contratar al señor Daniel Felipe aun sabiendo sus condiciones de salud permiten evidenciar que nunca tuvo tratos discriminatorios frente al mencionado y tampoco fue utilizado para disponer la terminación del vínculo laboral.
- Luego del accidente laboral acaecida en el año 2015 y ser calificada su pérdida de la capacidad laboral, el señor Daniel Felipe fue reubicado en un rol que se acomodaba a sus nuevas condiciones de salud y siguiendo los lineamiento fijados por la ARL, lo que da cuenta de la fe con que actuó frente a este durante la existencia del vínculo laboral.
- La terminación del vínculo laboral se produjo el 31 de enero de 2022, en virtud a que el señor Daniel Felipe estaba inmerso en una justa causa, dado que en dos oportunidades y en diferentes tiempos sustrajo para su beneficio propio una suma de dinero que le pertenecía a la empresa y tomo sin autorización una prenda de vestir de una de sus compañeras de trabajo, ambas situaciones se configuran como hurto, lo que dio lugar a la aplicación de lo establecido en los artículos 79 del reglamento de trabajo y 62 del CST, esto es, el despido con justa causa.
- La terminación unilateral del vínculo laboral con el señor Daniel Felipe nunca se sustentó en su condición de salud, por lo tanto estima que no son aplicables las medidas de protección legal, dado que el despido no fue discriminatorio y en razón a las limitaciones físicas que padece, sino por hechos ajenos a ellos y que se encuentran catalogados como justa causa de terminación del contrato de trabajo.
- En las investigaciones preliminares que realizaron respecto de la comisión de los mencionados actos, quedó debidamente comprobado que el señor Daniel Felipe efectivamente materializó los mencionados actos de

sustracción de dinero y prenda vestir, toda vez que existe un video y recopilación testimonial que respaldan tales aseveraciones y en los descargos que le realizaron para garantizarle el debido proceso este no logro contradecir tales circunstancias y justificar su actuar y a pesar que le concedió la oportunidad para aportar pruebas no lo hizo.

- Acudió al Ministerio del Trabajo para que autorizara el despido del mencionado por la sustracción del dinero, pero este ni siquiera se presentó a dicha institución a ejercer su derecho de defensa, a pesar que fue citado en dos oportunidades y que no le fue autorizado el despido del mencionado por la anotada entidad, pero procedió con la terminación del anotado proceso porque no se percató que la solicitud de autorización de despido se debe efectuar cuando el contrato es terminado en virtud a las condiciones físicas y/o de salud del empleado y en el presente caso ello no se configura.

El **MINISTERIO DE TRABAJO** preciso que no es el empleador ni tiene relación laboral alguna con el señor Daniel Felipe Ospina Ceballos, por lo que estima que existe falta de legitimación en su contra en la presente acción de tutela y que los conflictos que se susciten en una relación laboral entre el empleador y el empleado deben ser ventilados ante los Jueces de la Republica de Colombia.

2.5. Decisión de primera de Primera Instancia:

Mediante sentencia **N° 42 del 11 de marzo de 2022**, el juez a quo puso fin a la primera instancia negando por improcedente la acción de tutela promovida en favor del señor Daniel Felpe Ospina Ceballos, fundado en que no se demostró nexos causal entre el despido del mencionado empleado y su estado de salud, ello sin desconocer que el mencionado tiene un 34.30% de pérdida de su capacidad laboral, pero dicho aspecto no fue el determinante de su despido, por el contrario los argumentos y pruebas adosadas por la parte demandada hacen presumir que el anotado despido se produjo por razones plausibles y razonables, situación que impide que mediante la acción de tutela se controviertan los supuestos facticos y jurídicos expuestos en el escrito de tutela, motivo por el que estimó que ante el juez laboral se debe dar tal debate.

2.6. Impugnación:

La precitada sentencia de tutela fue impugnada por el accionante mediante apoderado judicial, quien argumentó que no comparte que se haya negado por improcedente la presente acción de tutela por el juez de primera instancia, habida cuenta que no existen pruebas contundentes que permitan colegir que los presuntos hurtos de \$820.000 y una prenda de vestir los haya cometido el señor Daniel Felipe Osorio Ceballos, que su representado no posee la

suficiente capacidad argumentativa para defenderse y contradecir los actos que se le endilgaron, que no se tuvo en cuenta que por las condiciones de salud y físicas de su representado, a este se le dificulta conseguir un nuevo empleo y ello evidentemente conlleva a que el no pago de salario alguno se vea intrínseco en un perjuicio irremediable, que por dichas circunstancias no les dable soportar el periodo que dura un proceso ordinario laboral. Por lo previamente expuesto solicitó se revoque la sentencia de primera instancia y en su lugar se amparen los derechos del señor Daniel Felipe Osorio Ceballos.

3. CONSIDERACIONES

3.1. Planteamiento del problema jurídico

Corresponde en esta instancia determinar si el juez de tutela debe valorar si existe conexión entre el despido de un trabajador en situación de discapacidad y dicha condición, cuando el empleador ha adoptado dicha determinación sin autorización de la oficina del trabajo; para que proceda la tutela de los derechos fundamentales invocados por dicho operario.

3.2. La acción de tutela y la protección laboral reforzada

El carácter residual o subsidiario de la acción de tutela, hace que proceda ante la ausencia de mecanismos ordinarios de defensa o, habiéndolos, cuando éstos no sean idóneos para la protección de los preceptos fundamentales que se consideran vulnerados o cuando es promovida por una persona que dada su condición de debilidad, es sujeto de especial protección constitucional. Así lo tiene dicho nuestra Corte Constitucional (T-117 de 2012)

Son personas en condiciones de debilidad o vulnerabilidad

“(i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres cabeza de familia.” (T-118 de 2019)

En este punto, se destaca que esa Corporación:

“no realizó distinción alguna entre quienes se hallan en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y quienes gozan de la condición de invalidez. De allí que estableciera como titulares del derecho a las “personas con limitación física, sensorial y mental” entre los cuales se enlistaron a quienes pertenecen a grupos vulnerables como: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres cabeza de familia.” (T-118 de 2019)

Dentro de los derechos que el ordenamiento jurídico reconoce a las personas en situación de discapacidad es el de la llamada estabilidad reforzada, reglado

en el art. 26 de la ley 361 de 1997, modificado por el 137 del decreto ley 019 de 2012.

Disposición que, en el punto que aquí interesa, prohibió el despido del trabajador en situación de discapacidad por razón de la misma, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo. Y a renglón seguido, previó una indemnización de 180 días de salario, sin perjuicio de las prestaciones y demás indemnizaciones a que hubiere lugar con forme a nuestra legislación laboral.

Empero, advirtiendo que dicha protección era insuficiente, en sentencia C-531 de 2000 sostuvo que como por sí misma dicha indemnización no constituye una protección eficaz para el trabajador, evidentemente había una omisión legislativa al respecto, que era imperioso superar; y para el efecto, tomó como referente una sentencia precedente relativa a la protección de la mujer en estado de embarazo, sentencia C-479 de 1997, y tal como lo hizo entonces, en esta oportunidad declaró la constitucionalidad condicionada del precepto en mención, bajo el entendido de que si el despido se produjo sin autorización del funcionario del trabajo, el mismo resulta ineficaz, no produce efecto alguno.

Claramente el ordinal segundo de la parte resolutive de dicha sentencia C-531, expresa:

“Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato”

Es decir, el trabajador en la situación comentada no tiene un derecho a la estabilidad absoluto, sino relativo; pues si incurre en una circunstancia que amerite la terminación del contrato, a ello habrá lugar; pero para proceder de tal modo, el empleador debe solicitar previamente la autorización de la oficina del Trabajo, so pena de la ineficacia del despido.

A tal extremo de protección ha llegado la Corte que, como lo rememora en la sentencia T-041 de 2019, son múltiples los casos en los que existiendo causales objetivas para la terminación del vínculo laboral, esa Corporación echó de menos la referida autorización, generando con ello adversas determinaciones para los empleadores que incurrieron en semejante omisión. Más aún, ese citado Tribunal sostiene que el empleador corre con la carga de demostrar la justeza del despido, motivo por el cual concedió “el amparo de los

derechos a la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital, la vida digna, la dignidad humana, la salud y el debido proceso” de un trabajador que había sido despedido por haber abandonado su cargo por los días 14, 15 y 16 de febrero de 2018.

En efecto, afirmó que “la presunción de desvinculación injusta invierte la carga de la prueba y la radica en la parte demandada, en este caso no bastaba con afirmar (sin ningún sustento probatorio) los hechos mencionados en la causal de terminación del contrato; en otras palabras, el empleador debía probar (por ejemplo con testimonios, minutas de ingreso y/o egreso; etc.) que el peticionario no se presentó a laborar los días 14 y 15 de febrero de 2018”

Pues bien, al respecto estima este juzgador que el juez de tutela no debe adentrarse en la valoración de los motivos del despido, pues ello es de incumbencia del funcionario del ministerio del Trabajo e, incluso, del juez laboral, si fuere el caso. Al juez constitucional sólo le corresponde verificar: 1) que el trabajador esté en condición de discapacidad, 2) que el empleador haya tenido conocimiento de la misma y 3) que éste haya decidido terminar su contrato unilateralmente sin pedir permiso a la oficina del trabajo; para que se presuma despido por la incapacidad y proceda la tutela.

No es necesario ni le corresponde examinar ni las razones del empleador ni las del trabajador para decidir si tutela o no, que como se dijo son del resorte de la oficina del Trabajo y del juez laboral, si a ello hubiere lugar. Lo anterior porque siendo ineficaz el despido producido en tales condiciones, por virtud del fallo de constitucionalidad antedicho, al juez constitucional le correspondería simplemente tutelar la violación de los derechos fundamentales vulnerados, por causa de la precitada omisión, declarar que el despido no produce efecto alguno, ordenar el reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir.

Es ante el funcionario del trabajo que el patrono debe acreditar la causal de despido y obtener la autorización para llevarlo a cabo; es, por lo tanto, suya la carga de probar los motivos del despido, no del trabajador; y es ese el escenario, ante el funcionario del trabajo, inicialmente, y luego ante el juez laboral, según el caso, en donde debe dilucidarse si existe causal diferente al estado de salud del trabajador para despedir, no en sede de tutela.

4. Análisis del Caso Concreto

Estudiado el tema objeto de controversia, se colige que en favor del señor Daniel Felipe Ospina Ceballos se procura la protección de los preceptos fundamentales invocados en aras de obtener el reintegro laboral a la

COMPAÑÍA CAFETERA LA MESETA S.A. con quien sostenía un vínculo laboral desde el 16 de mayo de 2014, en razón a que estima ser una persona en situación de debilidad manifiesta con estabilidad laboral reforzada dado su estado salud y física, pues padece **“F432 TRASTORNOS ADAPTATIVOS”** y **“S983 AMPUTACIÓN TRAUMÁTICA DE PIE”** y fue calificado desde el 20 de mayo de 2016 con una pérdida de la capacidad laboral del 34.30% con fecha de estructuración del 4 de septiembre de 2015, y que la empresa accionada desconoció dichas condiciones al momento de ser despedido el 31 de enero de 2022.

De acuerdo a las pruebas obrantes en el cartulario y a las manifestaciones efectuadas por ambas partes es evidente que el señor Daniel Felipe Ospina Ceballos presenta limitaciones física y sensorial, pues se manifestó por ambos extremos procesales que este desde antes de suscribir el contrato laboral del 16 de mayo de 2014 mediante el cual se vinculó a la mencionada empresa, padecía una deficiencia cognitiva y que en el año 2015 luego de sufrir un accidente laboral en dicha sociedad, le fue amputado uno de sus pies, de todo ello da efectiva cuenta la copia del dictamen de pérdida de la capacidad aportado al cartulario., en el que se reitera, fue calificado en el año 216 con un PCL del 34.30 %.

Y en que la terminación del contrato laboral del señor Daniel Felipe Ospina Ceballos con la COMPAÑÍA CAFETRA LA MESETA S.A., no medió autorización previa del Ministerio de Trabajo, la cual era indisponible, dadas las condiciones físicas y cognitivas especiales del mencionado trabajador y de las cuales no existe ningún asomo de duda que el empleador conociera, pues de la intervención que dicha empresa hizo a las presentes diligencias, se colige que conocía de tales situaciones.

Es decir, que se efectuó con una evidente transgresión del derecho fundamental al debido proceso y que este se encuentra amparado por estabilidad laboral reforzada, motivos que hacen viable la presente acción de tutela para controvertir los supuestos facticos y jurídicos expuestos por el actor constitucional en relación con el mencionado despido laboral.

Si bien la COMPAÑÍA CAFETRA LA MESETA S.A. acudió a dicho Ministerio solicitando la autorización de despido del mencionado empleado, la petición fue negada y como la empresa empleadora no estuvo de acuerdo con la determinación interpuso los correspondiente recursos de reposición y en subsidio el de apelación, los que de acuerdo a la contestación adosada por el Ministerio de Trabajo al presente tramite fueron decididas oportunamente y confirmaron la decisión inicial, esto es, la no autorización del despido del señor

DANIEL FELIPE OSPINA CEBALLOS de la COMPAÑÍA CAFETERA LA MESETA S.A.

Así las cosas, al no haber mediado la autorización del Ministerio de Trabajo en el despido del señor **DANIEL FELIPE OSPINA CEBALLOS** de la COMPAÑÍA CAFETERA LA MESETA S.A., se debe dar aplicación a la presunción citada en líneas anteriores y desarrollada por la jurisprudencia la H. Corte Constitucional, es decir, que el despido laboral del mencionado se dio por sus condiciones físicas y de salud, lo que además conlleva a colegir que el mencionado actor constitucional estaba amparado por la estabilidad laboral reforzada dado que este padece discapacidades físicas y cognitivas, el empleador conocía de las mismas y la ruptura laboral, de acuerdo la antedicha presunción, tuvo lugar dadas las condiciones especiales del trabajador.

No es necesario acreditar en sede de tutela el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador para que el amparo proceda, como lo exigía el juez a quo, basta que sean coétaneos, es decir, que existan al mismo tiempo para presumir que fue despedido por tal motivo, conforme a la jurisprudencia de la Corte; pues la prueba de la existencia o inexistencia de ese nexo debe darse ante el funcionario del trabajo, no ante el juez constitucional; y la prueba de la inexistencia debe suministrarla el empleador, que es quien debe solicitar la autorización para despedir.

No deja de ser llamativo, finalmente, que habiéndole imputado al trabajador el hurto de \$ 820.000,00 a la empresa, ésta no le hubiera retenido las cesantía y, en su lugar, lo requiera para que reclame la liquidación.

De esta manera, este Despacho judicial revocará la sentencia de tutela proferido el día 2 de febrero de 2022 por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Ejecución de Manizales, toda vez que de acuerdo a lo aquí expuesto, quedó debidamente demostrado, que contrario a lo determinado en esa providencia judicial, el señor **DANIEL FELIPE OSPINA CEBALLOS** si cuenta con estabilidad laboral reforzada y su despido se produjo en razón a sus condiciones físicas y cognitivas y en pleno desconocimiento del derecho al debido proceso.

Como consecuencia de lo anterior, concederá el amparo del derecho al debido proceso y estabilidad laboral reforzada del señor **DANIEL FELIPE OSPINA CEBALLOS** como mecanismo transitorio, se ordenará a la COMPAÑÍA CAFETERA LA MESETA S.A que, dentro del término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar al señor **DANIEL FELIPE OSPINA CEBALLOS**, a un empleo, bajo la misma modalidad contractual, en iguales o mejores

condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación y que proceda a pagarle los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento en que fue desvinculado hasta el de su reincorporación

Por lo expuesto, el **JUZGADO SEXTO CIVIL DEL CIRCUITO DE MANIZALES, CALDAS**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución y de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el **2 de febrero de 2022** por el **JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL DE EJECUCIÓN DE MANIZALES, CALDAS**, dentro de la acción de tutela adelantada por el señor **LEONARDO FABIO OSPINA CEBALLOS** contra la **COMPAÑÍA CAFETERA LA MESETA S.A.**

SEGUNDO: CONCEDER al señor DANIEL FELIPE OSPINA CEBALLOS la tutela de sus derechos fundamentales al MÍNIMO VITAL, TRABAJO, VIDA, DIGNIDAD, IGUALDAD, SEGURIDAD SOCIAL, SALUD y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

TERCERO: ORDENAR a la **COMPAÑÍA CAFETERA LA MESETA S.A.** que, dentro del término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a reintegrar al señor DANIEL FELIPE OSPINA CEBALLOS a un empleo, bajo la misma modalidad contractual, en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación y pagarle los salarios y prestaciones que hubiere dejado de percibir desde el momento de su desvinculación hasta el de su reincorporación.

CUARTO: ADVERTIR a la **COMPAÑÍA CAFETERA LA MESETA S.A.** que las funciones laborales que se asignen al señor **LEONARDO FABIO OSPINA CEBALLOS**, deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de físicas y salud.

QUINTO: NOTIFICAR esta providencia a las partes por el medio más expedito y eficaz.

NOVENO: ENVIAR el expediente a la H. Corte Constitucional por la Secretaría del Despacho, para su eventual revisión.

DECIMO: HACER saber al Juzgado de primera instancia esta decisión para los efectos legales a que hubiere lugar, a través de oficio, en el cual se insertará la parte resolutive de este fallo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

**GUILLERMO ZULUAGA GIRALDO
JUEZ**

Firmado Por:

**Guillermo Zuluaga Giraldo
Juez
Juzgado De Circuito
Civil 006
Manizales - Caldas**

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: **2a03df697a2883315572cc34c1137899b0e041443227d4b35a34a92be618cbe1**
Documento generado en 29/04/2022 06:14:53 AM

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