



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO
NEIVA - HUILA**

EDICTO 002

LA SECRETARIA DEL JUZGADO SEGUNDO LABORAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER

Que, con fecha **19 DE FEBREERO DE 2024**, se resolvió el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia dictada el 10 de agosto de 2020, por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Labores de Neiva, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL, propuesto por **JOSE RAMIRO ROJAS QUINTERO**, contra **SEGURIDAD PRIVADA TIMANCO LTDA. RADICACION 410014105001 2018 00 774 01. Resolviendo:**

1° CONFIRMAR la sentencia del 10 de agosto de 2020 proferida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Neiva en este asunto según lo motivado.

2° SIN condena en costas.

3° NOTIFICAR esta decisión por edicto.

4° REMITIR el proceso al juzgado del origen dejando las anotaciones de rigor.”

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente **EDICTO** en un lugar público y visible de la secretaria, así como en el micrositio del despacho de la Página de la rama judicial, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy **veintidós (22) de febrero de 2024**.

**SANDRA MILENA ANGEL CAMPOS
SECRETARIO**

Firmado Por:

Sandra Milena Angel Campos

Secretario Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 002
Neiva - Huila

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: **cd71d48e1b97bf75aa2290e2d80a2771026edc4292c0d57eab69038160127cfc**

Documento generado en 21/02/2024 05:32:35 p. m.

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



JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO

Neiva, diecinueve (19) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Sentencia numero 030

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JOSÉ RAMIRO ROJAS QUINTERO
Demandado: S SEGURIDAD PRIVADA TIMANCO LTDA
Radicación : 41001 41 05 001 2018 00774 01

I.- ASUNTO

Resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia dictada el 10 de agosto de 2020 por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Neiva.

II.- ANTECEDENTES

1.- El actor llamó a juicio como demandado a la empresa SEGURIDAD PRIVADA TIMANCO LTDA, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo vigente desde el 1 de junio de 2018, acotando, que el 9 de noviembre de 2018 medio terminación unilateral, que el 15 de noviembre de 2018 hubo retractación del despido por lo que se restableció el contrato de trabajo y que se produjo la ineficacia del despido por no solicitarse permiso al Ministerio del Trabajo, en consecuencia, solicita el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir entre el despido y el reintegro efectivo por el retracto del despido, además, de la indemnización por despido de una persona con fuero de salud sin obtener la autorización del Ministerio del Trabajo que establece el artículo 26 de la ley 361 de 1997 (C01 Pdf 01 página 7 a 10).

Como hechos, señaló que el 1 de junio de 2018 el demandante se vinculó con la accionada mediante un contrato de trabajo de obra o labor, en el cargo de "guarda de seguridad", prestando el servicio de manera personal, con salario equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), pagadero mensualmente.

El 25 de junio de 2018 sufrió fractura de peroné, por las que se generó que se emitieron recomendaciones médicas el 8 de julio de 2018, se practicaron terapias físicas en la IPS Fisiopraxis en agosto de ese año y sendas incapacidades medicas legales del 25 de junio al 20 de noviembre de 2018, que señala radico y puso en conocimiento de la demandada.

El 9 de noviembre de 2018, la accionada culminó el contrato de trabajo aduciendo que para esa fecha no está incapacitado y que el demandante no acudió a la valoración médica posterior a la incapacidad, no obstante, el 15 de noviembre de 2018, se retractó de la terminación y decidió reintegrar al demandante considerando que si estaba incapacitado a la fecha del despido.

El 6 de diciembre de 2018, mediante dictamen médico, se conceptuó que el demandante no pidió continuar con sus labores, el cual, fue puesto en conocimiento de la accionada el 7 de diciembre de 2018 (C1 Archivo 01 página 111 a 118).

2.- Previo trámite de notificación de la demanda, el 10 de septiembre de 2018, se inició la audiencia del artículo 72 del CPTSS (C1 Pdf 01 página 109), de la cual, se destaca que agotaron las etapas de contestación de la demanda, en donde se propusieron las excepciones de mérito de: cobro de lo no debido, falta de causa para pedir, buena fe del empleador, mala fe del trabajador, falta de los requisitos contemplados para ser acreedor de las estabilidad laboral reforzada por discapacidad, falta de acreditación de los requisitos de estabilidad laboral reforzada por discriminación y prescripción; esta contestación fue aceptada, se presentó reforma de la demanda, se aceptó la respuesta la demanda por la cual se opone a las pretensiones de esta por considerar que no se dan los supuestos legales y jurisprudenciales para que proceda una estabilidad laboral reforzada por motivo de salud.

3.- El 31 de octubre de 2019, se continuó con la audiencia comentada, allí se declaró fracasada la conciliación judicial, no se resolvió excepciones previas por no ser propuestas, no hubo lugar a tomar medidas de saneamiento, se dio la fijación del litigio, se decretó las pruebas pedidas por las partes, se recibió el interrogatorio de parte del demandante y el demandado, los testimonios de GINA PAOLA PEREZ VARGAS y JORGE ALEXANDER MANIOS VARGAS decretados a instancia de la parte actora y las partes alegaron de conclusión (C1 Archivo 01 Pdf 152).

4.- El 1 de noviembre de 2019 (C1 Archivo 01 Pdf 155 a 156), se continuó la audiencia y se dictó sentencia de única instancia por la que se declaró la existencia de un contrato de obra o labor entre las partes del 1 de junio al 9 de noviembre de 2018 que fue terminado unilateralmente sin justa causa, se condenó a la demandada a pagarle al actor, las costas del proceso y la suma de \$4.687.452 por concepto de indemnización que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, además, se denegaron las demás pretensiones y se denegó una solicitud de aclaración de la sentencia pedida por la parte demandada.

5.- El 15 de julio de 2020 se dictó un auto de obediencia al superior teniendo en cuenta que el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Neiva en la tutela propuesta por el demandado contra la sentencia única instancia, por fallo de tutela de segunda instancia del 6 de julio de 2020, resolvió (C1 Archivo 01 Pdf 169):

*“.. PRIMERO: **MODIFICAR** el numeral segundo de la sentencia proferida el 15 de mayo de 2020 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, el cual quedará del siguiente tenor:*

***SEGUNDO:** Ordenar al Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Neiva, que en el término de treinta (30) días, contados a partir de la notificación de esta providencia, reabra el proceso ordinario laboral de única instancia de JOSE RAMIRO ROJAS QUINTERO contra SEGURIDAD PRIVADA TIMANCO, con radicación 4100141050012018-00774-00, para que proceda a proferir nuevo fallo en el que sean valorados en su integridad los medios de prueba aportados en la demanda, la reforma y la contestación de la misma, y adopte la decisión judicial que corresponda, en observancia a los lineamientos jurisprudenciales que regulan la materia.*

Lo anterior de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

***SEGUNDO. – CONFIRMAR** en lo demás la sentencia impugnada....”*

6.- El 10 de agosto de 2020 (C1 Archivo 01 Pagina 179 a 180), nuevamente se dictó sentencia de única instancia, por la cual, se declaró probadas las excepciones de falta de cumplimiento de los requisitos contemplados para ser acreedor de la estabilidad laboral reforzada por discapacidad, falta de acreditación de los requisitos de estabilidad laboral reforzada por discriminación, se absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda, se condenó en costas al demandante y se puso de presente al abogado actor que la decisión se dio en estricto cumplimiento a la orden de tutela.

7.- Llegado el expediente a este juzgado en consulta, se admitió y corrió traslado para que las partes presentaran por escrito sus alegatos (C02 Pdf 005 y 006).

8.- El término mencionado de traslado venció en silencio para la demanda (C02 Pdf007).

III. CONSIDERACIONES

9.- El juzgado es competente para conocer del grado jurisdiccional de consulta previsto en el artículo 69 del CPTSS, por ser superior funcional del juzgado que dictó la sentencia de única instancia en este asunto.

Además, se observan cumplidos los presupuestos procesales de la acción y se advierte que no media alguna irregularidad o nulidad que invalide lo actuado e impida desatar de fondo este asunto.

10.- Según la Corte Constitucional, sentencia C-424 de 2015, el grado jurisdiccional de consulta se caracteriza porque, (i) *no es un recurso ordinario o extraordinario, sino un mecanismo de revisión oficioso que se activa sin intervención de las partes;* (ii) *es una examen automático que opera por ministerio de la ley para proteger los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles de los trabajadores y la defensa de la justicia efectiva y,* (iii) *al ser un control integral para corregir los errores en que haya podido incurrir el fallador de primera instancia, no está sujeto al principio de non reformatio in pejus.*

11.- Teniendo en cuenta lo anterior y de cara al asunto bajo examen, corresponde determinar si la decisión de denegar las pretensiones de la demanda en razón a que el actor no le es dable aplicar una estabilidad laboral reforzada por motivos de salud se encuentra a derecho, o si, por el contrario, se atina probadas y hay lugar a las condenas pedidas.

12.- De entrada, se advierte que la sentencia consultada se dicto en obediencia a lo resuelto por el juez de tutela en este asunto, para el caso, la Honorable Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva mediante al sentencia de segunda instancia del 6 de julio de 2020.

13.- Tal orden y como se indicará, la orden tutelar consistió en que se dictara un nuevo fallo *“en el que sean valorados en su integridad los medios de pruebas aportados en la demanda, la reforma y la contestación de la misma, y adopte la decisión judicial que corresponda, en observancia a los lineamientos jurisprudenciales que regulan la materia”,* acotando que *“lo anterior de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia”.*

14.- Por consiguiente, es menester traer a colación en lo pertinente y de forma extensiva, lo que se motivó en la sentencia de tutela mencionada:

Al respecto, resulta pertinente indicar, que tal como lo señaló el impugnante, la operadora judicial dentro del proceso ordinario de primera instancia dispuso como aspectos a resolver, los siguientes: i) establecer si para el momento del despido de 9 de noviembre de 2018, el demandante se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de resultar afirmativa dicha premisa, estudiar la viabilidad en la imposición de condena respecto a salarios dejados de percibir y la indemnización contemplada en la norma citada y, ii) si la retractación que efectuó el empleador, respecto a la terminación del contrato de trabajo, surtió efectos frente a la continuidad en el empleo por parte del allí demandante, fijación del litigio, frente a la cual no se formuló reproche alguno por las partes.

Frente al primero de los cuestionamientos, esto es, si el demandante para el 9 de noviembre de 2018, fecha de la primera ruptura contractual, se encontraba cobijado por la estabilidad laboral reforzada, la juez, luego de citar el precedente jurisprudencial emanado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y aquel vertido por la H. Corte Constitucional, en lo referente a la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y al analizar las pruebas incorporadas al informativo, concluyó, que en efecto, el demandante para el momento del despido, se encontraba en una situación de debilidad manifiesta, por cuanto padecía quebrantos de salud que le llevaron a que se le expidieran una serie de incapacidades y que le impedían el ejercicio de las labores para las cuales fue contratado, aspecto que era de conocimiento del empleador.

Así mismo, afirmó que la demandada no logró desvirtuar que el despido se haya efectuado con ocasión a la disminución en la capacidad laboral o por la patología que presentaba el trabajador, aspecto frente al cual, llama la atención de la Sala, la decisión que adoptó el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Neiva, pues consideró que el actor se encontraba cobijado por la estabilidad laboral que prevé el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al asumir, que para la fecha del 9 de noviembre de 2018, José Ramiro Rojas Quintero, contaba con incapacidad médica que lo hacía acreedor del citado fuero; a su vez, concluyó que la decisión de dar por terminado el vínculo contractual se dio de manera intempestiva, sin que mediara justa causa y sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo, supuestos de facto que soportó en las enseñanzas vertidas por la Corporación de cierre en materia laboral en la sentencia SL 1360 de 11 de abril de 2018, con ponencia de la doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Bajo tal perspectiva, y en lo que atañe al fuero de estabilidad laboral reforzada, conviene a la Sala indicar, que con el fin de proteger a los trabajadores que presentaran algún tipo de limitación física, se expidió la Ley 361 de 1997, la cual en su artículo 26 prohibió el despido por razones de incapacidad del trabajador.

Ahora bien, por vía jurisprudencial, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la H. Corte Constitucional, han dispuesto que son dos los requisitos esenciales que deben converger para que se active dicha prerrogativa a favor del empleado, a saber: i) que al momento del fenecimiento del contrato se sufra de una limitación de tal intensidad, que le impida desarrollar de forma normal la capacidad de trabajo, al margen que se hubiere o no practicado la calificación de pérdida de capacidad laboral y ii) el conocimiento del empleador respecto de las afectaciones a la salud del trabajador.

Satisfechos los anteriores pedimentos, se activa la protección foral y recae en cabeza del empleador la obligación de tramitar y obtener autorización ante la autoridad del ramo, para así proceder a dar por terminado el contrato de trabajo, so pena de incurrir en el pago de ciento ochenta (180) días de salario previsto como sanción; ello, claro está, si no media una justa causa para despedir, caso

en el cual, no se hace necesario el trámite administrativo ante la Cartera Ministerial.

Para el caso puesto en conocimiento de esta Corporación, alegó la demandada dentro del proceso ordinario, hoy accionante en la acción de tutela, que el despido se dio como consecuencia del ausentismo del trabajador para el interregno comprendido entre el 4 al 8 de noviembre de 2018, por cuanto la última incapacidad que se allegó por parte de José Ramiro Rojas Quintero tenía como fecha límite el 3 de noviembre de esa anualidad, sin que el ex trabajador allegara renovación de incapacidad y sin justificación de la inasistencia a la sede de trabajo, hecho que configuró una justa causa para despedir y sobre la cual se aplicó la determinación prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, así como la contenida en el Reglamento Interno de la compañía.

Revisada la documental allegada al expediente, advierte la Sala que a folios 14 a 16 del informativo reposa la historia clínica del demandante, emitida por la Clínica Medilaser S.A, de la que se desprende, que el 3 de octubre de 2018, fue valorado por la especialidad de Ortopedia, y se le diagnosticó "*OSTEOSÍNTESIS DE PERONÉ DISTAL DERECHO HACE TRES MESES QUIEN ASISTE A CONTROL. HA REALIZADO TERAPIA FÍSICA. REFIERE DESDE HACE 15 DÍAS PRESENTA CORRIENTAZOS EN EL PIE CON LA MARCHA... CON COJERA TOBILLO DERECHO CON HERIDA CICATRIZADA. DOLOR SOBRE LA CICATRIZ QUIRÚRGICA*"; razón por la cual, se le concedió incapacidad por el término de treinta (30) días, el que feneció el 3 de noviembre de 2018.

Seguido a ello, a folio 28 del expediente, gravita historia clínica emitida por la IPS Salud Vital, en la que se advierte que la profesional en medicina Lizeth Paola López, generó incapacidad médica a Rojas Quintero por el término de 12 días, con fecha de inicio, el 9 de noviembre de 2018, y final, el 20 del mismo mes y año.

Así mismo, se evidencia que de conformidad con los testimonios vertidos por Gina Paola Pérez Vargas y Jorge Alexander Barrios Vargas, en lo que respecta a la conducta desplegada por el ex trabajador, referente a su deber de informar el avance de su padecimiento y la incorporación de las incapacidades, este se mostró renuente, pretermitiendo las oportunidades para allegar los documentos que soportan las mismas, incluso, aquella que fue otorgada el día 9 de noviembre de 2018, fecha en que se presentó el primer rompimiento del vínculo contractual, pues tan solo la allegó por vía correo electrónico, el 12 de noviembre de esa anualidad.

Es oportuno destacar, que al valorar conjuntamente las pruebas que atañen al despido de Rojas Quintero, el 9 de noviembre de 2018, se evidencia con extrañeza que el ex trabajador, pese a que acudió a cita de medicina general ante la IPS Salud Vital en horas de la mañana, y que la decisión de dar por terminada la relación laboral le fue comunicada al correo electrónico, el mismo día a las 04:55 pm, allegara la incapacidad al buzón electrónico de la compañía, el 12 de noviembre de 2018, a las 11:47 am, aspectos que se advierten de las documentales vistas a folios 126 a 134 del cuaderno de pruebas.

De lo hasta aquí dicho, encuentra la Sala que si bien es cierto, la autoridad accionada citó la jurisprudencia que versa respecto a la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no menos cierto es, que no le dio el alcance integral que contempla la línea jurisprudencial emanada por las Corporaciones de cierre en materia laboral y constitucional, pues se limitó a establecer si el demandante para la época en que se impuso la sanción de despido, esto es, el 9 de noviembre de 2018, se encontraba en situación de debilidad manifiesta, sin observar el requisito de conocimiento del empleador, de las patologías padecidas por el trabajador, ello, para el momento en que se efectuó el despido, requisito esencial para la activación del citado fuero laboral.

A su vez, se partió de la premisa, que el despido se dio con ocasión a la discapacidad de José Ramiro Rojas Quintero, como un acto discriminatorio por los padecimientos de salud del empleado, sin tener en cuenta, que desde la contestación de la demanda, se alegó que el fenecimiento de la relación acaeció por la inasistencia del trabajador a la compañía, para los días 4 a 8 de noviembre de 2018, interregno en el que no se haya soportado el ausentismo por motivos de incapacidad.

En ese orden, encuentra la Sala, que en el sub examine se configuró una vía de hecho por desconocimiento del precedente judicial, lo que de contera se erige como un defecto sustantivo, pues pese a que la autoridad accionada trajo a colación sentencias que desarrollan el derecho de los trabajadores a no ser despedidos por razones de discapacidad, omitió hacer el respectivo análisis en torno a los requisitos que dan cabida a la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 365 de 1997, consistentes en que, al momento del despido, el trabajador ostente una limitación que le impida ejecutar las funciones para las cuales fue contratado; que dicha limitación sea de conocimiento del empleador, y; que el despido no se haya originado como consecuencia del acaecimiento de una justa causa para despedir, aspectos que inciden directamente sobre la decisión que puso fin a la instancia.

En tal virtud, al advertirse la trasgresión del derecho fundamental al debido proceso rogado por la sociedad Seguridad Privada Timanco Ltda, la Sala prohíja la decisión adoptada por el juez de primer grado, en lo que atañe a tutelar la prerrogativa invocada, pero por los razonamientos aquí expuestos.

(...)

Por último, en cuanto al segundo de los cuestionamientos objeto de estudio en la sentencia censurada, esto es, si el retracto efectuado por parte de la empleadora surtió efectos jurídicos o no, ningún reproche merece para la Sala la decisión que acogió la operadora judicial, al establecer que la oportunidad para desistir de la decisión administrativa ya había caducado. Así se afirma, por cuanto, tal y como lo expresó la juez, no es necesario el consentimiento del trabajador para dejar sin efectos el despido, siempre que el mismo no haya producido efectos jurídicos, pues de haberse surtido dichos efectos, se torna necesaria la manifestación inequívoca de la voluntad de las partes para retrotraer la actuación y dejarla sin los efectos que produce. Así lo enseñó la Corporación de cierre en materia laboral, en las sentencias con radicación interna 18299 de 2002 y SL 10507 de 2014.

15.- Puestas así las cosas, se advierte sin ninguna duda que el juez de tutela, con base en la ley y jurisprudencia que gobierna la estabilidad laboral reforzada y realizando una valoración de las pruebas del proceso, concluyo que para el 9 de noviembre de 2018, fecha de la culminación del contrato de trabajo con el actor, este omitió informar al empleador, de su situación de salud, para cumplir con el requisito que la ley establece para aplicar la mencionada estabilidad, con lo cual, el análisis para dictar la sentencia de instancia laboral, también debió centrarse en este aspecto y al no verificarse, pues se dispuso uno nuevo.

16.- En ese sentido mediante la sentencia de única instancia, en sintonía y acatamiento a lo ordenado por el juez de tutela, dicto la sentencia consultada absolviendo a la demandada por las pretensiones encaminadas a declarar que se birlo la mencionada estabilidad.

17.- Obsecuentemente, refulge que la sentencia consultada se aviene a lo resuelto y ordenado en la sentencia de tutela que verifico desde un punto de vista legal, probatorio y constitucional, que en este asunto media la improcedencia de lo pedido por el actor, anotando que también se ocupó de hacer el respectivo análisis probatorio que encajo, por ser razonable, con lo ordenado por el juez de tutela.

12.- Conviene puntualizar que de conformidad con el artículo 230 de la Constitución al juez lo ata el imperio de la ley, sin embargo, ésta no se

reduce únicamente al código o ley propiamente dicho sino que en su acepción amplia refiere al ordenamiento jurídico (C-486 de 1993), por lo que tras un amplio debate sobre el punto, la Corte Constitucional, preciso el acatamiento de las autoridades judiciales del precedente judicial dictados por las Altas Cortes (C-539-11), señalo incluso, que en materia de tutela, sus efectos *inter partes*, eventualmente pueden llegar a hacerse extensivos, en virtud del alcance de la revisión constitucional, siendo la *ratio decidendi* de ellas lo que constituye precedente vinculante (SU047 de 1999, T-233-2017, entre otras.).

No obstante, la obligatoriedad del precedente, el juez con base en su independencia y autonomía judicial puede apartarse de él razonadamente.

13.- Teniendo en cuenta el efecto Inter partes en este asunto de la mencionada sentencia de tutela y que en la sentencia consultada se atendió a esta sin que se observe un análisis legal y jurisprudencial que le sea contrario, se confirmará la decisión en consulta, además, un vez revisadas las pruebas se advierte la ausencia de prueba en contrario a lo que se argumentó por el juez tutelar, se confirmara la decisión consultada sin que medie condena en costas por transitar el proceso por un grado jurisdiccional dispuesto de oficio por la ley y porque no se verifican causadas.

IV. DECISION

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 10 de agosto de 2020 proferida por el Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Neiva en este asunto según lo motivado.

SEGUNDO: SIN condena en costas.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión por edicto.

CUARTO: REMITIR el proceso al juzgado del origen dejando las anotaciones de rigor.

Notifíquese y Cúmplase.



ÁLVARO ALEXI DUSSÁN CASTRILLÓN

Juez

A3D3LXCM

LINK EXPEDIENTE: [41001410500120180077401](https://expediente.cendoj.gov.co/41001410500120180077401)

Firmado Por:
Alvaro Alexi Dussan Castrillon
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 002
Neiva - Huila

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: **813aa79b7c7350cc9270e75397fa14821216e0b9edd51a83414a6ef0fecaf43d**

Documento generado en 19/02/2024 03:43:27 PM

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