

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 67 DE 2021

Neiva, quince (15) de septiembre dos mil veintiuno (2021).

**PROCESO ORDINARIO DE JONATHAN ISBACK RIVERA FERRER CONTRA LA
CAJA DE COOMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA. RAD. No. 41001-31-05-
003-2018-00378-01.**

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, procede, en forma escrita, a dictar la siguiente,

SENTENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a desatar el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandada contra la sentencia proferida el 6 de febrero de 2020, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, dentro del proceso ordinario de la referencia, en la que se accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda.

ANTECEDENTES

Solicita el demandante, previa declaración de las siguientes aspiraciones, a saber: i) que le es aplicable en todas sus partes la convención colectiva de trabajo suscrita entre Comfamiliar del Huila y el sindicato Sinaltracomfa, ii) que entre aquel y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual inició el 1º de septiembre de 2011, iii) que es ineficaz la cláusula contractual que fija término de duración del contrato y iv) que goza del fuero circunstancial previsto en el artículo 25 del Decreto

2351 de 1965; se declare ineficaz el despido del que fue objeto el 8 de febrero de 2018, y se ordene el reintegro al cargo que desempeñó o a otro igual o de mejor categoría, sin solución de continuidad, junto con el pago de todos los salario y demás emolumentos a los cuales tiene derecho desde el momento de la desvinculación hasta cuando se haga efectivo su reintegro, lo que resulte probado ultra y extra *petita* y las costas procesales.

Como fundamento de sus pretensiones en síntesis expuso los siguientes hechos:

Que se vinculó a la Corporación Caja de Compensación Familiar del Huila mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 1º de septiembre de 2011, relación que se extendió hasta el 8 de febrero de 2018, data en la que fue despedido sin mediar justa causa para ello.

Adujo que para el momento del despido desempeñaba el cargo de Auxiliar Administrativo I, labor por la que percibía una asignación mensual en cuantía de \$1'248.600.

Afirmó que se afilió al Sindicato Nacional de Trabajadores de las Cajas de Compensación Familiar -Sintracomfa desde el 26 de enero de 2017.

Señaló que Sintracomfa realizó cambio de la razón social de aquel ante el Ministerio del Trabajo registrándose como Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema del Subsidio Familiar, la Compensación y la Seguridad Social Integral -Sinaltracomfasalud.

Sostuvo, que entre la demandada y Sintracomfa existe y se encuentra vigente una convención colectiva de trabajo, la cual fue suscrita en 1975, misma que ha sido objeto de reformas con el paso de los años, convención de la que son beneficiarios todos los trabajadores de Comfamiliar, salvo algunas excepciones de las que no hace parte el cargo que ocupó.

Refirió que el sindicato Sitracomfamiliar del Huilla se fusionó con Sinaltracomfa, por lo que al ser este último sindicato el absorbente, es beneficiario de los derechos contentivos en la convención colectiva de trabajo.

Afirmó que la connotación de contrato a término indefinido se encuentra contemplado en el artículo 13 del referido cuerpo convencional, así mismo, sostuvo que al interior de Comfamiliar existe la organización sindical denominada Sintracomfh, sindicato que presentó el 21 de julio de 2017, pliego de peticiones ante la enjuiciada, el cual fue adicionado el 6 de octubre de 2017.

Adujo que el conflicto colectivo que se suscitó entre Sintracomfh y Comfamiliar del Huila persiste al no haberse suscrito convención colectiva que atienda el pliego de peticiones presentado, por lo que todos los trabajadores de la encartada se encuentran amparados por el fuero circunstancial.

Admitida la demanda por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, mediante providencia del 4 de julio de 2018 (fls. 387 y 388, C.2) y corrido el traslado de rigor, la Caja de Compensación Familiar del Huila – Comfamiliar, contestó la demanda, oportunidad en la que se opuso a las pretensiones del *libelo* genitor, y para tal efecto, formuló los medios exceptivos que denominó conciliación, cosa juzgada, prescripción, imposibilidad de recibir simultáneamente los beneficios de la convención colectiva de trabajo y el pacto colectivo, inexistencia del fuero circunstancial, decaimiento del conflicto laboral, temeridad y mala fe del demandante. (fl. 411 a 428. C. 3).

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia de 6 de febrero de 2020, declaró probado el medio exceptivo de cosa juzgada frente a la pretensión que persigue la declaratoria del contrato de trabajo a término indefinido, también dispuso que el demandante se encontraba amparado por el fuero circunstancial para el 8 de febrero de 2018, data en la que ocurrió el despido sin justa causa, condenó a la encartada al reintegro del demandante al mismo cargo que ocupaba al momento del retiro, o a uno de igual o similar categoría, conjuntamente con el pago de salarios y prestaciones sociales de origen laboral y convencional hasta que se verifique el reintegro y condenó en costas al extremo pasivo.

Consideró la sentenciadora de primer grado que, frente a la condición de trabajador, la modalidad contractual bajo la que fue vinculado el demandante y la condición de beneficiario de aquel respecto a la convención colectiva de trabajo, estos aspectos no son objeto de debate, pues sobre dichos semblantes operó la excepción de cosa juzgada, dado que ante el Juzgado Primero Laboral de esta ciudad se celebró audiencia de conciliación en la que las partes acordaron esas pretensiones. Por último, frente a la

terminación de la relación laboral y la protección del fuero circunstancial refirió que en el *sublite* se probó que Sintracomfh presentó pliego de peticiones al empleador, el cual fue debidamente aprobado en asamblea y notificado a la demandada desde el 21 de julio de 2017, por lo que el conflicto colectivo inició desde esa data y a la fecha de terminación del contrato de trabajo, no se había desatado la negociación, razón por la que surge patente el carácter de beneficiario del actor del fuero que persigue y la desvinculación se torna ineficaz.

Inconforme con la anterior decisión, la apoderada de la parte demandada interpuso recurso de apelación, el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

Pretende la recurrente se revoque la sentencia de primer grado, y en su lugar, se le absuelva de las pretensiones incoadas por el demandante. Para tal efecto, considera, que el fuero circunstancial consagra la protección del trabajador durante la negociación del conflicto colectivo, siempre que se haya presentado el pliego de peticiones y se desarrolle dicha negociación en los precisos términos que contempla la ley, bajo esa orientación, para el momento en que acaeció el despido del demandante, aquel no gozaba de la protección foral, por cuanto si bien se presentó el pliego de peticiones, la presentación del documento no se ajustó a los procedimientos establecidos al interior de Comfamiliar a efectos de la recepción de documentos, sumado a que, en el asunto se presenta la figura del decaimiento del conflicto laboral al no haberse desarrollado las etapas de la negociación colectiva.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En oportunidad procesal concedida, se allegó escrito de alegaciones de conclusión, en el que petitionó se revoque la sentencia proferida, en razón a que el fuero circunstancial se mantiene únicamente en las etapas previstas por la ley, por lo tanto, no puede extenderse de manera ilimitada en el tiempo, como lo pretende el demandante, pues a su sentir, en este caso se extinguió dicho fuero ante el decaimiento del conflicto laboral, por lo que al momento de la terminación unilateral del contrato del accionante no se encontraba protegido por el fuero en mención.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia plantea para lo cual,

SE CONSIDERA

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación, y siguiendo los lineamientos del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar si el demandante se encuentra cobijado por el fuero circunstancial, y de ser afirmativa la anterior premisa, si le asiste derecho al reintegro junto con las consecuenciales condenas que de ello se derivan.

DE LA RELACIÓN LABORAL Y CONDICION DE BENEFICIARIO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

No es objeto de controversia en esta segunda instancia la calidad de trabajador que sostuvo el demandante respecto de la demandada Comfamiliar del Huila, tampoco lo es, la modalidad contractual bajo la cual se vinculó con la encartada y la condición de beneficiario de la convención colectiva por parte de aquel, pues dichos aspectos, además de ser así aceptados por las partes fueron declarados en primera instancia sin que se ejerciera oposición alguna frente a ese aspecto, se suma a ello que, tales aspiraciones fueron conciliadas ante el Juez Primero Laboral de esta ciudad, por lo que se declaró probado en primera instancia el medio exceptivo de cosa juzgada sobre estos tópicos.

DE LA CONDICIÓN DE BENEFICIARIO DEL FUERO CIRCUNSTANCIAL

La parte demandada formula oposición respecto a la conclusión a la que arribó la sentenciadora de primer grado en torno a la condición de aforado que le otorgó al promotor del juicio y la consecuente condena al reintegro, pago de salarios y prestaciones sociales legales y convencionales, pues al sentir del censor, al momento de despedir al actor, no se encontraba en trámite de negociación alguna de pliego de peticiones, en tanto el documento allegado por Sintracomfh no cumplió con las exigencias de radicación ante la empleadora, aunado a que, se configuró la institución del decaimiento de la negociación colectiva, al desconocerse las previsiones de los artículos 432 y ss del C.S.T.

Para resolver, se tiene que la figura jurídica pretendida por la parte demandante fue establecida en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, preceptiva que establece que:

“Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”.

Así mismo, el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, prevé:

“La protección a que se refiere el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso”.

Normas que encuentran fundamento en lo contenido en el artículo 55 de la Constitución Nacional, el cual denota las formas pacíficas de dirimir los conflictos laborales entre empleadores y trabajadores, y que en consonancia con las citadas preceptivas legales, decantan en la prohibición por parte del empleador de despedir a los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados que presenten el pliego de peticiones, proscripción que abarca el trámite de las etapas del conflicto colectivo, comprendido éste, desde la presentación del referido pliego de peticiones y hasta la culminación del conflicto, ya sea, por la firma de la convención, del pacto o con el respectivo laudo arbitral debidamente ejecutoriado; todo ello, claro está, sin que medie justa causa comprobada para despedir, previa observancia y cumplimiento de los tiempos regulados en los artículos 432 a 446 del C.S.T. (Ver sentencias C-622 y C-466 ambas de 2008).

En ese entendido, al presentarse un despido desconociendo tal postulado, el mismo carece de efectos jurídicos y será ineficaz, así lo plasmó la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia SL 3317 de 2019 con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, oportunidad en la que moduló que *“esta protección es esencial para la libertad sindical, ya que evita que los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, le permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En tal sentido, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias”.*

En igual sentido, tanto la aludida providencia como la sentencia la SL 13275 de 2015 con ponencia del Magistrado Jorge Mauricio Burgos, se moduló, que se entiende trabajadores amparados por el fuero circunstancial, a aquellos que presentaron el pliego de peticiones al empleador, bien a través de la organización sindical o bien por algunos trabajadores no sindicalizados, sin que se impida cobijar a quien, con posterioridad, decida ingresar a la organización sindical o al listado de trabajadores promotores del *petitum*. Así, la providencia de 2015 enseñó que:

“...la norma en verdad se refiere en general a todos los eventos de presentación de pliego de peticiones, tanto a aquellos que se tramitan por intermedio de un sindicato, como a los que formulan los trabajadores no sindicalizados, y cuando el texto alude a los trabajadores que hubieren presentado el pliego de peticiones se refiere a ambas hipótesis, estableciendo la protección para cada una de ellas, a sabiendas de que se trata de dos eventos independientes; de suerte que gozan de la prerrogativa foral los afiliados al sindicato que presentó el pliego, si se hizo de este modo, y los trabajadores no sindicalizados que hicieron lo mismo con miras a firmar un pacto colectivo, si esta fue la situación.

(...)

Pero si esa protección comprende inicialmente a los trabajadores que hubieren presentado el pliego de peticiones, nada se opone a que la misma se extienda a aquellos que en el curso del conflicto decidan, de una parte, afiliarse al sindicato que promovió el conflicto y presentó el pliego de peticiones, o de otra, a aquellos no sindicalizados que se adhieran al pliego de peticiones presentados directamente por sus compañeros igualmente no pertenecientes a ninguna organización sindical. La misma teleología atrás comentada comprende esta hipótesis”.

Del anterior contexto jurisprudencial se extrae, que en efecto, el fuero circunstancial protege a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que presentan el pliego de peticiones con el fin que aquellos puedan formular los pedimentos laborales que consideren pertinentes en procura de la mejora de las condiciones laborales, sin el temor de ser despedidos, por lo que, al encontrarse la empleadora conminada a negociar el pliego de peticiones, a la misma se le resta la facultad de despedir a quienes intervienen en la negociación colectiva, esto desde la misma presentación del referido pliego hasta tanto se dirima el conflicto laboral ya sea por la firma de la convención, del pacto o con el respectivo laudo arbitral debidamente ejecutoriado; todo ello claro está, sin que medie justa causa comprobada, previa observancia y cumplimiento de los tiempos regulados en los artículos 432 a 446 del C.S.T.

Sobre el particular, observa la Sala que efectivamente como lo afirma el demandante en el libelo introductorio y lo ratifica la convocada a juicio en la contestación de la demanda, desde el 21 de julio de 2017, el Sindicato de Trabajadores Sintracomfh

impetró pliego de peticiones ante la enjuiciada, *petitum* que a la presentación de la demanda no había sido discutido ni fue resuelto por alguno de los mecanismos antes mencionados, pues al sentir de la enjuiciada, se presentó un decaimiento del conflicto laboral al no poderse instaurar la mesa de negociación y no haberse adelantado todas y cada una de las etapas que gobiernan la negociación colectiva.

Bajo esa orientación, es incontrastable que a la terminación del contrato de trabajo del demandante, esto es, el 8 de febrero de 2018, se encontraba en auge el conflicto colectivo al interior de la pasiva, empero se había superado con creces el tiempo legal de las etapas del conflicto y por ende, conforme jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ya no había protección, pues se reitera, el conflicto se tipifica el 21 de julio de 2017, sin que a la fecha de presentación de la demanda, esto es, 26 de junio de 2018, se haya desatado la negociación, y del que no se advierte gestión alguna por parte de los peticionarios tendiente a conminar al empleador a respetar los términos legales del arreglo directo o la negociación colectiva, lapso temporal que excede aquel contenido en los artículos 433 y 434 del C.S.T.

Y es que si bien, Sintracomfh con posterioridad, esto es, el 6 de octubre de 2017, presentó adhesión al pliego de peticiones, ello per sé no tiene la virtualidad para desconocer los términos perentorios prescritos en las normas que regulan la materia a efectos de adelantar las etapas de negociación del pliego de peticiones, a ello se le suma, que para calenda de terminación del contrato de trabajo del demandante, la referida organización sindical no había ejercido actuación administrativa o judicial alguna en procura de la salvaguarda de los derechos de asociación que les asiste, razón por la que, al haberse superado los términos legales para dar fin al conflicto laboral, sin que se cumpliera tal propósito, es que para la Sala, el fuero pregonado ya no se encontraba operante a la finalización del contrato de trabajo del actor.

Al respecto, bien vale la pena traer a colación lo que, para el efecto del acaecimiento de la negociación colectiva, moduló la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la sentencia SL 4142 de 2019, con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, oportunidad en la que enseñó que:

“Pues bien, conviene recordar que el diferendo colectivo nace con la presentación del pliego de peticiones al empleador, bien sea por parte de la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados, hecho que trae consigo una serie de obligaciones para los actores de la relación laboral. De un lado, para el empleador, la de dar inicio a la etapa de arreglo directo y recibir a los representantes del sindicato o grupo de

trabajadores en los plazos estipulados en el artículo 433 del Estatuto Laboral; por el otro, para estos últimos, la de realizar todas las gestiones administrativas –artículo 433, numeral 2.º ibidem- y judiciales que estén a su alcance con el fin de promover el inicio de las conversaciones de arreglo directo e impulsar el proceso de negociación.

En ese contexto, la conducta asumida por las partes en el inicio de las conversaciones es un aspecto de suma trascendencia que debe valorarse a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados de continuar con el curso normal del trámite del diferendo, pues la posición asumida por cada uno de los actores es la que marca la subsistencia de tal controversia, con todas las consecuencias que de ello deriva; por ejemplo, el no utilizar los mecanismos previstos en el ordenamiento jurídico para impulsar las conversaciones por parte del sindicato puede implicar la declinación del pliego de peticiones y, en consecuencia, el decaimiento del conflicto laboral ante la falta de interés para desarrollarlo y culminarlo.

(...)

Respecto de la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, de manera reiterada y pacífica la Corte ha adoctrinado que el fuero que contempla no es indefinido y subsiste si (i) se da cumplimiento a las etapas y términos establecidos en la legislación laboral para el arreglo del desacuerdo y (ii) se mantiene el interés de las partes que lo promovieron en solucionarlo, porque si el proceso de negociación se estanca por un período prolongado, o se da una anomalía y por ello es imposible la continuación del curso normal del trámite del diferendo o de finalizarlo de esa manera, aquel desaparece y consigo la protección en referencia (CSJ SL 19170, 11 dic. 2002; CSJ SL 20766, 7 oct. 2003; CSJ SL 23843, 16 mar. 2005 y CSJ SL 29822, 2 oct. 2007).

En otros términos, la jurisprudencia ha establecido que no necesariamente en todos los casos, la sola presentación del pliego de peticiones al empleador perpetúa la garantía foral hasta la suscripción de una convención, pacto colectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, pues existen eventos en los que la controversia laboral cesa de manera anormal, como lo es el incumplimiento de las etapas propias de la solución de la misma, o cuando no existe por parte de quienes la promovieron el interés suficiente de concluirla, pese a contar con mecanismos para impulsar la negociación”.

Al descender al asunto debatido, se tiene que Sintracomfh formuló pliego de peticiones el 21 de julio de 2017, ante Comfamiliar del Huila, por lo que a la luz del artículo 434 del C.S.T., la etapa de arreglo directo debió culminar el 6 de septiembre de 2017, ello sin que infiera en el cómputo de términos, la adhesión al pliego de peticiones formulado por el referido sindicato el 6 de octubre de 2017, por lo que al agotarse el periodo de arreglo directo lo propio debió ser dar aplicación a lo contenido en el artículo 444 del Compendio Sustantivo Laboral, esto es, someter a discusión la posibilidad de ir a huelga o convocar el Tribunal de Arbitramento, etapas que se echan de menos en el *sublite*, pues Sintracomfh, a más de la adhesión presentada, no gestionó, ya sea por vía administrativa o por vía judicial, el cabal cumplimiento de las etapas del conflicto laboral, o por lo menos, al proceso no se incorporó prueba alguna del adelantamiento de estas gestiones por parte del sindicato, lo que decanta así en un evento anormal de la cesación del conflicto, ante el desinterés de los convocantes a la negociación.

Bajo ese contexto, comoquiera que el objeto de la protección contenida en el fuero circunstancial es permitir que los trabajadores ejerzan el derecho constitucional a la negociación colectiva sin el temor de ser despedidos, debe decirse que dicho amparo no es perpetuo y que debe estar sujeto a los términos que prevé la ley para el desarrollo del conflicto laboral, so pena de extinguirse el fuero allí contenido por decaimiento, esto, siempre que no se advierta interés por parte de los peticionarios de dar continuidad el adelantamiento de sus aspiraciones, interés que se materializa con el impulso de las etapas de la negociación y el uso de las herramientas legales ante la desidia del empleador a atender los reclamos formulados en el marco de la negociación colectiva, supuestos de facto estos, que se echan de menos en el *sublite*, pues se itera, además de la adhesión al pliego de peticiones no se advierte actuación alguna por parte de los convocantes de cara a impulsar las respectivas etapas a que haya lugar.

Por los razonamientos aquí expuestos, es que surge patente la revocatoria de la sentencia apelada en este aspecto, para en su lugar, declarar que el demandante no se encontraba amparado por el fuero circunstancial, y en consecuencia, absolver a la demandada de las pretensiones que de ellos se derivan.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, no se impondrán costas en esta instancia ante la prosperidad de la alzada.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR parcialmente el numeral segundo de la sentencia proferida el 6 de febrero de 2020, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de esta ciudad, al interior del proceso seguido por **JONATHAN ISBACK RIVERA FERRER** contra la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA**, para en su lugar, **DECLARAR** que el demandante, al momento del despido efectuado por Comfamiliar del Huila, esto

es, para el 8 de febrero de 2018, no se encontraba amparado por el fuero circunstancial, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: REVOCAR parcialmente el numeral tercero de la sentencia apelada, para en su lugar, **ABSOLVER** a la demandada **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL HUILA**, de la pretensión encaminada a reintegrar a **JONATHAN ISBACK RIVERA FERRER** y el consecuencial pago de salarios y prestaciones sociales tanto legales como extralegales emergentes del reintegro petitionado, esto conforme a lo enunciado en la parte motiva de esta decisión.

TERCERO: REVOCAR el numeral quinto de la sentencia del epígrafe, para en su lugar, **DECLARAR** probado el medio exceptivo propuesto por la enjuiciada denominado inexistencia de fuero circunstancial del actor, conforme se expuso en la parte motiva de esta sentencia.

CUARTO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

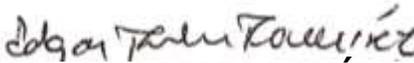
QUINTO: COSTAS Al tenor de lo dispuesto en el artículo 365 del Código General del Proceso, no se impondrán costas en esta instancia ante la prosperidad de la alzada.

SEXTO: Ejecutoriada esta providencia, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada


ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada


EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado

Firmado Por:

Gilma Leticia Parada Pulido
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Enasheilla Polania Gomez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De 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:

fb53c1cc3510130d4eda1c9cbcb74312cee56ece67b1c3f3394621ed521c33
23

Documento generado en 15/09/2021 02:28:40 PM