

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA**  
**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL**

Expediente **41298-31-05-001-2016-00134-01**

Neiva, veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)  
Aprobado en sesión de diez (10) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)

Decide la Sala el recurso de apelación instaurado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 2 mayo de 2017, por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón, en el proceso ordinario laboral de **KELLY JOHANNA MUÑOZ CORTÉS** contra **OHL COLOMBIA S.A.S, IMPREGILO COLOMBIA S.A.S., OHL IMPREGILO COLOMBIA y EMGESA S.A. E.S.P.**

**ANTECEDENTES**

Pretende la demandante, que previa declaratoria de un contrato de trabajo a término indefinido, se indique que la terminación de la relación laboral acontecida el 7 de abril de 2014 fue ilegal en razón a la estabilidad laboral reforzada por fuero de discapacidad de la que gozaba, y en consecuencia se condene al Consorcio Impregilo OHL y solidariamente a Emgesa S.A. E.S.P. a: *i*) a reintegrarla a un cargo de igual o mejores condiciones, *ii*) al pago de la indemnización prevista en el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, *iii*) al reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales y *iv*) de manera subsidiaria, a la reliquidación de prestaciones sociales, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, indemnización por despido sin justa causa y sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T.

Como soporte de sus pretensiones, relató que se vinculó laboralmente con el Consorcio Impregilo OHL el 1° de febrero de 2011, desarrollando sus actividades en la oficina de la entidad, en la ciudad de Neiva y en la Finca Ancon ubicada en la vía Neiva-Gigante kilómetro 65, recibiendo como remuneración inicial \$650.000; suma que, aseguró, fue

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



umentando progresivamente a \$1.500.000, pero que según se desprende de certificados laborales expedidos el 11 de abril de 2013 y 7 de abril de 2014 su último salario ascendió a \$2.100.000.

Continuó su exposición, mencionando que a partir del 31 de mayo de 2012 prestó sus servicios en el proyecto hidroeléctrico el Quimbo, con ocasión al contrato para construcción de obra civil suscrito entre su empleadora y Emgesa S.A. E.S.P., recibiendo órdenes directas de ésta última para el desarrollo de sus labores.

Señaló, que el 7 de abril de 2014 el Consorcio demandado, le comunicó su determinación de dar por terminado el vínculo laboral, de manera unilateral, sin justa causa y sin solicitar permiso al inspector de trabajo; cancelándole el 21 de abril siguiente liquidación por la suma de \$10. 882.220, con una base salarial de \$1.470.000.

Explicó que la decisión tomada, violó la estabilidad laboral reforzada que la amparaba, en razón a que el 10 de febrero de 2014 fue diagnosticada con «*leiomioma uterino y miomatosis uterina severa*» (sic), padecimiento que le producía hemorragia anormal, daño fisiológico, y de la cual tuvo conocimiento su empleador al verificarse el examen médico de egreso practicado el 9 de abril siguiente.

**CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA**

.- **EL CONSORCIO IMPREGILO OHL**, no controvertió la existencia del contrato de trabajo, no obstante, se opuso a las pretensiones indicando, que no tuvo conocimiento de la condición de salud relatada por la demandante en el escrito genitor.

Mencionó, que según el examen médico de retiro realizado a la señora Muñoz Cortés, se observó que sus condiciones de egreso fueron satisfactorias, y que durante la vigencia de la relación laboral «*no fue calificada ni tuvo recomendaciones médicas por parte de la EPS. Así mismo nunca*

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



*se le indicó por ninguna entidad del SISTEMA INTEGRAL DE SEGURIDAD SOCIAL que la demandante tenía alguna minusvalía» (sic).*

Aceptó que el despido fue sin justa causa, pero que sin embargo la actora fue indemnizada por un total de \$6.189.652; asimismo, señaló que el valor real por el cual se efectuó la liquidación de salarios y prestaciones sociales es de \$11.151.363, y a éste se le realizaron los descuentos legales, en consecuencia, propuso como excepciones las que denominó *«inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, compensación, pago y buena fe»*.

.- **EMGESA S.A. E.S.P.**, contestó la demanda, pero de manera extemporánea.

**LA SENTENCIA**

La Juez Único Laboral del Circuito de Garzón, el 2 de mayo de 2017, declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre la demandante y el Consorcio Impregilo OHL, durante el periodo comprendido entre el 1° de febrero del 2011 y el 7 de abril de 2014, terminado sin justa causa; denegando las demás pretensiones y teniendo como probadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido y pago.

Para arribar a dicha conclusión, realizó un estudio de las pruebas documentales, constatando que inicialmente se estipuló un contrato de trabajo a término fijo de 4 meses prorrogado y posteriormente modificado, mutando a término indefinido, durante los extremos temporales declarados y sin solución de continuidad.

Indicó que la demandante, logró demostrar que la relación laboral finalizó de manera unilateral y sin justa causa, sin embargo, también señaló que el empleador realizó el pago de las acreencias laborales y la indemnización por el despido a la finalización del vínculo.

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, determinó que si bien para el momento del despido, la demandante estaba en tratamiento de su patología, esto no significa que se encuentre amparada por la prerrogativa reclamada, porque de conformidad con las exigencias expuestas por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, no logró acreditar una calificación que supere el 25% de pérdida de capacidad laboral.

Explicó que no es conducente emplear los postulados de la sentencia SU-049 de 2017 respecto del tema, por no haberse modulado sus efectos, y porque, aunque se le diera aplicación, no se estableció en el juicio, al menos una inferencia, que permita concluir que la afectación de salud generó condiciones de debilidad o urgencia manifiesta que afectaran el desarrollo cotidiano de sus funciones.

Finalmente, estableció que el salario devengado por la actora, durante la vigencia del contrato, y que se tuvo como base para realizar la liquidación de las prestaciones sociales fue de \$1.470.000, más la suma de \$630.000 por el concepto que se denominó “otros beneficios”; valor último que luego de citar los artículos 127 y 128 del C.S.T., consideró que pese a no constituir salario, el empleador lo tomó como factor para realizar la cancelación de prestaciones sociales, razón por la que afirmó que no hay lugar a reliquidación.

**RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión la parte demandante elevó recurso de apelación, argumentando no estar de acuerdo con la decisión de instancia, al descartar los requisitos previstos en la sentencia SU-049 de 2017, porque si bien la Corte Constitucional no moduló sus efectos, la misma es aplicable al caso concreto, atendiendo al principio de la condición más beneficiosa, y al haber estudiado la providencia asuntos que negaron la estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud, y en donde contrario a lo considerado por la Corte Suprema de Justicia no es deber acreditar un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Debiendo, según su exposición, accederse a la protección reclamada, porque la condición de la señora Kelly Johanna Muñoz Cortés al momento de su despido, constituía una emergencia y debilidad manifiesta por tratarse de una enfermedad «*siempre grave*» (sic).

Como segundo punto de oposición, refirió que la liquidación laboral a la terminación del vínculo, no se realizó en debida forma porque el salario que debió tenerse en cuenta era de \$3.177.510, atendiendo que la asignación básica devengada por la demandante lo fue de \$2.100.000, más el beneficio de \$630.000 y las horas extras; circunstancia que se demostró según su consideración, con los certificados laborales de 11 de abril de 2013 y 7 de abril de 2014, y al existir declaración testimonial, que apuntó que la suma correspondiente a “otros beneficios” por \$630.000 constituye factor salarial.

En consecuencia, y atendiendo el principio de la realidad sobre las formas, solicitó revocar la decisión de primera instancia, reliquidar las prestaciones sociales y al existir mala fe por parte del empleador se fulmine condena por sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T.

En los términos del Decreto 806 de 2020, acogido por la Sala Civil Familia Laboral en sesión extraordinaria de 11 de junio del mismo año y declarado exequible por la Corte Constitucional se corrió traslado para que las partes alegaran de conclusión; la demandante, expuso que el acervo probatorio desplegado, es suficiente para acreditar, el padecimiento de las patologías denominadas «*Hemorragia Vaginal y Uterina Anormal, Leiomioma del Útero, Miomatosis Uterina Severa*» (sic), condición que al ser conocida por el empleador, deviene en injustificado su despido ateniendo el amparo por estabilidad laboral reforzada; reiterando que no solo tiene derecho a ser reintegrada, indemnizada, sino también a que se reliquiden sus prestaciones sociales porque la asignación básica salarial era de \$2.100.000, solicitando condenar solidariamente a Emgesa S.A. E.S.P.

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



El consorcio Impregilo OHL, manifestó que no le asiste razón a la demandante, porque de un lado, la liquidación de las prestaciones sociales se realizó teniendo en cuenta el último salario básico mensual acordado con la trabajadora, que fue de \$1.470.000, más el concepto de “beneficios” por valor de \$630.000, a pesar de no constituir éste último factor salarial; y de otro lado, debido a que la señora Muñoz Cortés durante la vigencia del contrato nunca sufrió accidente de trabajo o enfermedad de origen profesional que la incapacitara, resaltando que la sola circunstancia de que el trabajador sufra de alguna enfermedad que lo imposibilite temporalmente para laborar, no lo hace merecedor a la especial garantía de la estabilidad laboral reforzada.

Emgesa S.A. E.S.P., solicitó confirmar la decisión de primera instancia, argumentando que no existe la solidaridad perseguida, al no configurarse los requisitos establecidos en el artículo 34 del C.S.T., por cuanto con el consorcio demandado lo que celebró fue un contrato para la construcción de obras civiles en el proyecto hidroeléctrico El Quimbo, ejecutado de acuerdo a la normatividad comercial vigente.

**CONSIDERACIONES**

Por ser esta Sala competente como superior funcional del Juez que profirió la sentencia, y hallarse cumplidos los presupuestos procesales, sin encontrar causal de nulidad que invalide lo actuado, se pronunciará decisión de fondo.

**Problema Jurídico**

Atendiendo los argumentos impugnativos, debe determinar la Sala en primer lugar si le asiste derecho a la demandante a la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud; y en segundo término definir si la asignación salarial utilizada por el empleador fue la correcta al momento de liquidar las prestaciones sociales a la finalización del vínculo, con el fin de definir si resulta procedente su reliquidación y en consecuencia la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T.



### **Solución al problema jurídico**

- De la estabilidad laboral reforzada

Conforme la sentencia SU-049 de 2017, la estabilidad laboral reforzada es una garantía de que gozan las personas con afectación en su salud, que dificulte o impida el desempeño normal de sus actividades en el lugar de trabajo, estableciéndolo como un derecho independiente de la existencia de una calificación de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, por lo que el trabajador solo deberá demostrar una mengua en su estado de salud que lo coloque en un estado de debilidad manifiesta, para entender la procedencia de la protección, sin importar el porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en reiteradas oportunidades, señalando que la estabilidad laboral reforzada por fuero de discapacidad es una garantía *«de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la norma»*<sup>1</sup>, y se contrae a la conservación del empleo y prohibir la discriminación por razones de cualquier limitación física o sensorial, precepto que cobra especial relevancia en disposición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sancionando al empleador que contraríe dicho principio.

Tal postura, ha venido siendo flexibilizada, reduciéndose el porcentaje para gozar de la garantía, explicando la Corporación, que para ser beneficiario, el trabajador requiere demostrar que *i)* padece de una situación de discapacidad en un grado significativo (de moderada a profunda), de más de 15% de pérdida de capacidad laboral,

---

<sup>1</sup> Sentencia SL14134 de 2015

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



independientemente de su origen, y estableciéndose su reconocimiento e identificación previa, *ii*) que el padecimiento sea conocido por el empleador y *iii*) que la relación laboral termine por razón de su discapacidad y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, condición la cual se presume salvo que exista una causal objetiva de terminación.(SL 10538 de 2016, SL 5163 de 2017)

Asimismo, en reciente pronunciamiento la Alta Corporación (SL711-2021), explicó que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condición de discapacidad, pues para establecer su especial circunstancia, puede acudir a otros medios de prueba que evidencien la pérdida de la capacidad laboral y su porcentaje; no obstante la libertad probatoria, resaltó que para determinar la calificación de la discapacidad es necesario acudir al procedimiento objetivo establecido en el ordenamiento jurídico, a través de disposiciones como el Decreto 2463 de 2001, Decreto 1507 de 2014, la Circular 009 de 2017 expedida por la Superintendencia Nacional de Salud, la Resolución 583 de 2018, modificada por la 246 de 2016 del Ministerio de Salud y reciente Resolución 113 de 2020; normatividad desarrollada en virtud de la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con discapacidad, aprobada por la Ley 1346 de 2009.

Es importante referir, que mediante Salvamento de Voto expuesto en la sentencia citada y en oposición a la teoría acogida por la mayoría de la Sala, se expuso que la exigencia de un porcentaje de pérdida de capacidad laboral para acceder a la prerrogativa, resulta contraria a la garantía de la estabilidad laboral reforzada, porque la referida Convención no cuantifica el grado de la carencia o magnitud de las pérdidas anatómica o limitaciones funcionales, solo alude a que la deficiencia, puede darse en cualquier escala, siempre que en un contexto determinado impida al trabajador su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales en su campo de trabajo.

De lo relatado, y desdiciendo al caso concreto, se observa en el expediente la historia clínica de la demandante, en la que encontramos

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



que el 10 de febrero de 2014 fue atendida en la Clínica Medilaser, por servicio de interconsulta especializada de urgencias, siendo valorada por ginecología y diagnosticándosele «*hemorragia vaginal y uterina anormal, no especificada*» y «*leiomioma en útero*» (fl.33 a 42); asimismo para el 19 de febrero de la misma anualidad asistió a consulta externa en el mismo centro asistencial, debido a «*sangrado genital anormal de varios meses de evolución*», con determinación de «*leiomioma de útero sin otra especificación*», y plan de manejo de interconsulta extramural para valoración con anestesiología, citología, para histerectomía abdominal prequirúrgico.

A su vez, le fue practicado examen médico de egreso con concepto satisfactorio (fl. 68 a75), que refiere antecedentes personales «*Patológicos – Gineco – Obstétricos: DM GESTACIONAL – CESÁREA X DCP – MIOMATOSIS UTERINA PTE TTO QX*», con diagnóstico de interés ocupacional «*LEIOMIOMA DEL UTERO, SIN OTRA ESPECIFICACIÓN*», recomendándosele continuar tratamiento médico por la EPS, debido a alteraciones no relacionadas con el trabajo.

Nótese que tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia, han resaltado que el trabajador protegido por el principio de estabilidad laboral reforzada, no es aquel que padezca cualquier situación en su estado de salud, sino que recae en la persona cuya deficiencia sea de tal magnitud que no le permita desarrollar sustancialmente sus actividades laborales en condiciones de normalidad; de donde puede extraerse según el soporte clínico, que el padecimiento de la señora Muñoz Cortés, no dificultó el progreso de las funciones encomendadas con ocasión del contrato de trabajo.

En soporte de tal afirmación, véase que los profesionales médicos que atendieron el padecimiento de la reclamante, no impusieron restricciones o recomendaciones en su actividad laboral, como consecuencia de su afección de salud, o que se le haya incapacitado o privado de sus funciones en el puesto de trabajo; máxime cuando ninguna

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



de las declaraciones rendidas en el asunto dieron claridad de tal circunstancia.

No logró acreditarse que la patología «*leiomioma en útero*», dada la naturaleza de las funciones de la trabajadora perturbara notoriamente y sin lugar a dudas su desempeño laboral, para permitir a éste Tribunal, aplicar las condiciones previstas en la sentencia SU-049 de 2017, destacada por la recurrente en sus fundamentos impugnativos, y cuya postura, como se describió anteriormente, fue adoptada en similares términos por la minoría de los integrantes de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en reciente pronunciamiento<sup>2</sup>, y así declarar la existencia del fuero de estabilidad laboral reforzada.

Precisándose, además, que la señora Muñoz Cortés, tampoco cumplió con los requisitos aún más estrictos descritos por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en su postura mayoritaria, pues el primero de ellos exige la demostración de una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, no soportado en el decurso procesal, a pesar de la libertad probatoria destacada.

Encontrándose fundada la determinación de la juez de instancia al negar el reintegro, el pago de salarios, prestaciones y la indemnización de de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

- Salario y reliquidación de prestaciones sociales

Discute la recurrente, una indebida valoración del material probatorio, porque de conformidad con los certificados visibles a folios 53 y 54 del cuaderno 1, expedidos por el jefe de recursos humanos del Consorcio demandado, de fechas 17 de mayo de 2012 y 11 de abril de 2013, la remuneración efectiva recibida por la demandante a la finalización del contrato de trabajo era de \$3.177.510, atendiendo la sumatoria del salario básico que lo fue de \$ 2.100.000, las horas

---

<sup>2</sup> Sentencia SL711-2021

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



extras/recargos nocturnos y el monto de «*otros beneficios*» por \$ 630.000, pactado en el «*otrosí salario tradicional*», que aseguró constituye salario porque el único testigo traído a juicio así lo afirmó; sin que, en su consideración, se hubiese tenido en cuenta al liquidar las prestaciones sociales.

Para desatar el reparo, lo primero que debe puntualizarse es que si bien es cierto los certificados laborales señalan que el ingreso mensual de la demandante ascendía a \$ 2.100.000, lo allí descrito, debe estudiarse en conjunto con las demás pruebas documentales aportadas; así, a folios 25 a 27, 193 y 194 del expediente se observa el «*otrosí salario tradicional*» en el que las partes fijaron a partir del 1° de marzo de 2012 un salario básico mensual de \$1.470.000 y el valor de \$630.000 por concepto de otros beneficios (educación, salud, vivienda, transporte, comunicaciones y recreación), que según su cláusula segunda no constituye salario, y en consecuencia no se tendrían en cuenta para liquidar las prestaciones sociales.

De donde puede concluirse que la interpretación dada por la recurrente, acerca de que la suma de \$ 2.100.000 constituía el salario básico y a ello debía sumarse los \$ 630.000, resulta errada, pues en realidad, el monto inicialmente señalado comprende el salario básico (\$1.470.000) y el valor por otros beneficios o compensación flexible (\$630.000), situación que se corrobora con el desprendible de nómina que reposa a folios 183 y 260, único del año 2014.

Asimismo, encuentra la Sala que más allá de que el testigo Alfonso Ernesto Morales Díaz, quien fue jefe de nómina del Consorcio demandado en vigencia de la relación de trabajo, hubiese afirmado que el denominado «*otro beneficio*» o compensación flexible por valor de \$630.000 era factor remuneratorio, lo cierto es que éste no fue desconocido por el Consorcio demandado al liquidar las prestaciones sociales en favor de la demandante a la finalización del vínculo prestacional.

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



Véase, que según se discriminó en la liquidación final de salarios y prestaciones sociales a folio 58 y 162 del expediente, la remuneración base para liquidar la prima y cesantías lo fue de \$2.577.509, suma compuesta del salario básico mensual, la compensación flexible, las horas extras y recargos nocturnos, y para establecer los intereses a las cesantías se tomó como base el valor de las cesantías (\$684.982); asimismo se observa, que el monto para computar las vacaciones (\$2.520.516) fue superior al de la remuneración ordinaria, pese a que el artículo 192 del C.S.T. determinó que se excluirán del concepto, el trabajo suplementario, horas extras y días de descanso obligatorio; inclusive la declaración del señor Morales Díaz, reconoció, que la retribución flexible «*otros beneficios*», se tenía en cuenta no solo para liquidar prestaciones sociales, sino también las horas extras.

En consideración de lo expuesto, no le asiste razón a la demandante para reclamar reliquidación de sus prestaciones sociales, y en el mismo sentido no es necesario analizar la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T., al no existir condena sobre emolumento alguno.

Siendo procedente precisar, que aunque en los alegatos presentados ante ésta Corporación solicitó condena solidaria frente a la demanda Emgesa S.A. E.S.P., tal pedimento no tiene viabilidad de estudio, porque no se fulminó condena en contra del Consorcio demandado, y no fue punto de reparo en el recurso de apelación; debiendo entonces confirmarse por entero la sentencia de primera instancia.

**COSTAS**

Por haberse resuelto desfavorablemente el recurso de alzada, en atención al artículo 365 del C.G.P., se condenará en costas en esta instancia a la demandante y en favor de las entidades demandadas.

**DECISION**

**República de Colombia**  
**Rama Judicial del Poder Público**



En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Civil Familia 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:**       **CONFIRMAR** la sentencia de 2 de mayo de 2017 proferida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón, conforme a las consideraciones expuestas.

**SEGUNDO:**       **CONDENAR EN COSTAS** de segunda instancia a la demandante y en favor de las entidades demandadas.

**TERCERO:**       **DEVOLVER** el expediente al Juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE,**

**LUZ DARY ORTEGA ORTIZ**

**GILMA LETICIA PARADA PULIDO**

**ENASHEILLA POLANÍA GOMEZ**

**Firmado Por:**

**Luz Dary Ortega Ortiz**

**República de Colombia  
Rama Judicial del Poder Público**



**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**

**Gilma Leticia Parada Pulido  
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:

**ba9e5a046e6c79ade0b4888b23a95ae4e9afc1b62371bb528f1a250a655  
2babe**

Documento generado en 28/09/2021 03:06:03 PM

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