

SENTENCIA LABORAL DE SEGUNDA INSTANCIA

Aprobada en Sala de la fecha

Quibdó, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

MAGISTRADA PONENTE: DOCTORA LUZ EDITH DÍAZ URRUTIA

RADICADO	27075 31 89 00 12020 00002-01
PROCESO	ORDINARIO LABORAL - APELACIÓN SENTENCIA
DEMANDANTE	FRAICER MOSQUERA GARCÍA
DEMANDADOS	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE BAHÍA SOLANO S.A.E.S.P.
PROCEDENCIA	JUZGADO PROMISCOUO DEL CIRCUITO DE BAHÍA SOLANO
DECISIÓN	CONFIRMA

I.- ASUNTO A DECIDIR

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 15-1 del Decreto Legislativo 806 de junio 4 de 2020, vencido el término de traslado para alegar, profiere la Sala sentencia escrita, mediante la cual se decide el recurso de **apelación** incoado contra la sentencia 002 del 28 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Bahía Solano, dentro del proceso en referencia.

II.- ANTECEDENTEHECHOS. - Se resumen así:

Con fecha 1° de enero de 2017, entre el señor FRAICER MOSQUERA GARCÍA y la Empresa de Servicios Públicos de Bahía Solano S.A. E.S.P., se suscribió un contrato Individual de trabajo a término fijo, comprendido del 1° de enero de 2017 a 31 diciembre de 2019, a través del cual se vinculaba al primero para desempeñar el cargo de Liniero en las instalaciones de la entidad demandada. Como salario se pactó la suma de \$ 959.474 pesos, pagaderos mensualmente y como jornada de trabajo la máxima legal.

Expone que la labor encomendada estuvo ejecutada por el demandante e manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador y cumpliendo con el horario de trabajo señalado por este, sin que se llegara a presentar queja alguna o llamado de atención en su contra.

Que la relación contractual se mantuvo por un término de un año y once meses, es decir hasta el día 5 de diciembre de 2018, fecha que el empleador sin mediar justa causa decidió dar por terminado el contrato de trabajo, teniendo en cuenta que el mismo tenía un término de duración hasta el 31 de diciembre de 2019.

Indica que el señor Luís Nolberto Tobón Duarte, en su calidad de representante legal de la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE BAHIA SOLANO S. A. S. E. P, al momento de despedir al empleado no lo indemnizó, ni pago los salarios y las prestaciones sociales adeudadas, como tampoco solicitó permiso al Ministerio de Trabajo para despedirlo.

Que la empresa demandada, adeuda al señor Fraicer García Mosquera, salarios,



prestaciones sociales y demás derechos adquiridos, sin que hasta la fecha le hayan cancelado las prestaciones sociales.

PRETENSIONES – El accionante pretende que se profieran las siguientes declaraciones y condenas:

“PRIMERO: Que se **DECLARE** entre la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE BAHIA SOLANO S.A.E.S.P, y el señor FRAICER MOSQUERA, la existencia de un contrato de trabajo el cual terminó por casual imputable al empleador.

SEGUNDO: Que la empresa demandada debe pagar al señor FRAICER. Por concepto de Cesantías \$1.838.991 pesos, desde 1 de enero 2017 a 31 de diciembre 2019.

TERCERO: Que la empresa demandada debe pagar al señor FRAICER. Por concepto de Vacaciones \$4.770.715 pesos, desde 1 de enero 2017 a 15 de junio 2019.

CUARTO: Que la empresa demandada debe pagar al señor FRAICER. Por concepto de Prima de servicios \$4.770.715 pesos, desde 1 de enero 2017 a 15 de junio 2019.

QUINTO: Que la empresa demandada debe pagar al señor FRAICER. Por concepto de Sanción contemplada en el art 64 del Código sustantivo del Trabajo Indemnización por despido sin justa causa \$12.345.052 desde 06 diciembre 2018 a 05 diciembre 2019.

SEXTO: Que la empresa demandada debe pagar al señor FRESISER GARCIA la sanción moratoria, contemplada en el art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 29 de la Ley 789 de 2002, por no haberse cancelado, a la terminación del contrato, los salarios y prestaciones sociales debidos al trabajador. La presente condena debe extenderse hasta el momento en que se haga efectivo el pago, Sanción Moratoria \$ 11.545.502, desde el 06 diciembre

SEPTIMO: Que la empresa demandada debe pagar al señor FREISER GARCIA los intereses moratorios cuando hayan transcurrido 24 meses sin que se haya hecho efectivo el pago de la obligación a la tasa que fije la superintendencia financiera.

OCTAVO: Que la empresa demandada debe pagar las costas y Agencias en derecho del presente proceso.”

ACTUACIÓN PROCESAL. - Mediante auto interlocutorio No.023 del 13 de agosto de 2020, fue admitida la demanda en contra de la Empresa de Servicios Públicos de Bahía Solano y se notificó al demandado; se celebró la audiencia respectiva el día 15 de septiembre de 2021.

PRONUNCIAMIENTO DE LA DEMANDADA. - LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE BAHÍA SOLANO S.A.E.S.P representada por el señor NOLBERTO TOBÓN DUARTE no contestó la demanda.

ACERVO PROBATORIO. - Obra contrato de trabajo, cédula de ciudadanía, certificado cámara comercio existencia y representación de la demandada, se recibió interrogatorio de parte al señor BLADIMIRO CHAVERRA LOZANO, en calidad de Representante legal de la empresa demandada.



III.- PROVIDENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia 002 del 28 de abril de 2021, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Bahía Solano - Chocó, resolvió:

“PRIMERO. Declarar que entre el demandante, señor Fraiser Mosquera García, en su condición de trabajador, y la Empresa de Servicios Públicos de Bahía Solano S.A. E.S.P., en calidad de empleadora, se desarrolló y ejecutó contrato de trabajo entre el 01 de enero de 2017 y el 5 de diciembre de 2018; como liniero.

SEGUNDO. Declarar que la Empresa de Servicios de Bahía Solano S.A. E.S.P., en calidad de empleadora, dio por terminado el contrato laboral suscrito entre las partes sin justa causa, tal y como quedo plasmado en los considerandos, por lo tanto, hay lugar a conceder la sanción de que trata el artículo 64 del C. S. T.

TERCERO. Como consecuencia de lo anterior, condenar a la Empresa de Servicios Públicos de Bahía Solano S.A. E.S.P., a pagar al demandante la suma de DOCE MILLONES TRESCIENTOS TRECE MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE PESOS CON CINCUENTA CENTAVOS (\$12.313.249,50).

CUARTO. Declarar que no prosperan las demás pretensiones.

QUINTO. Condenar en costas a la Empresa de Servicios Públicos de Bahía Solano S.A. E.S.P., causadas en virtud de este proceso. Se estiman las mismas en la suma de UN MILLON OCHOCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SIETE PESOS (\$1.846.987,00).

SEXTO. Ordénese compulsar copias a la Fiscalía Doce Seccional de esta comarca para que investigue el comportamiento del aquí demandante, Señor Fraiser Mosquera García, por la posible conducta de falsedad en documento (...).

SÉPTIMO. De no ser recurrida esta providencia, archívense estas diligencias, previa las anotaciones del caso en el libro radicator correspondiente.”

Consideró la a quo que de las pruebas allegadas al proceso, si bien es cierto que al demandante le hicieron unos llamados de atención y una diligencia de descargos administrativos en contra del señor Fraiser Mosquera, los mismos quedaron allí, es decir, no se adelantó un proceso disciplinario en aras de demostrar las posibles faltas cometidas por el petente, para poderlo desvincular de la empresa, en la facilidad del Código Sustantivo del Trabajo; adiciona que la entidad accionada que estaba terminando unilateralmente el contrato no tuvo el deber de informarle mediante escrito el motivo de la terminación de la relación laboral, obligación consagrada en el artículo 66 CST.

Indica que no existe prueba dentro del plenario que acredite que la empresa cumplió con el deber de informarle al demandante la causa o motivo, o en su lugar dar a conocer el mismo acto administrativo mediante el cual se le desvinculaba, como tampoco se demostró finiquitación del proceso disciplinario adelantado, para así desvincularlo mediante el debido proceso de una manera correcta.



RECURSO DE APELACION.- LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE BAHÍA SOLANO S. A. S. E. P Interpuso recurso de apelación en contra de la decisión adoptada, solicitando que se revoque parcialmente la providencia proferida en sus numerales segundo y tercero, en lo que tiene que ver con el despido sin justa causa, pues considera que efectivamente existía justa causa para despedir al señor Fraicer Mosquera, los que se desprendieron de unos llamados de atención y de un proceso de descargo disciplinario, donde justamente por ello se dio la terminación del contrato.

4

IV.- TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Mediante auto de fecha de 11 de junio de 2021 se admitió el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de primera instancia. Vencido el término de traslado de que trata el artículo 15-1 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, la parte demandada presentó alegatos de conclusión.

ALEGATOS PARTE DEMANDADA. – Expresa que se ratifica en los hechos, fundamentos y argumentos que sirvieron de soporte para la sustentación del recurso de apelación contra el fallo dictado en audiencia del 28 de abril de 2021, haciendo énfasis, que, en el presente asunto, se logró demostrar que el despido del señor FRAICER MOSQUERA GARCÍA goza de una justa causa, conforme las disposiciones del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Lo anterior, por cuanto el despido con justa causa se efectuó teniendo en cuenta los diferentes llamados de atención y la diligencia de descargos practicada ante las diversas conductas desplegadas por el trabajador, como se manifestó ante el Juzgado de primera instancia.

Que, es claro que previo al despido del señor FRAICER, existieron diferentes llamados de atención ante conductas asumidas por el aquí demandante en el lugar de trabajo, que afectaban la buena disciplina dentro de la empresa, y fue por ello que se efectuó la diligencia de descargos respectiva.

Dentro del proceso figuran los constantes llamados de atención efectuados al actor, configurándose un despido con justa causa, máxime cuando en ningún momento se vulneró el derecho al debido proceso que le asiste al trabajador, pues este tuvo la oportunidad de defenderse en la diligencia de descargos practicada.

Solicita la revocatoria parcial de la sentencia dictada en primera instancia, en especial, la condena por despido sin justa causa ordenada en contra de su representada.

V.- CONSIDERACIONES DE LA SALA

COMPETENCIA. - Esta Sala es competente para decidir el recurso de apelación de conformidad con lo establecido en el artículo 15, literal B, numeral 1 del CPTSS, modificado por el artículo 10 de la Ley 712 de 2001.



PROBLEMA JURÍDICO. - Radica en determinar si fue acertada la sentencia de primera instancia en cuanto condenó a la Empresa de Servicios Públicos de Bahía Solano S.A. E.S.P. a pagar al demandante la suma de DOCE MILLONES TRESCIENTOS TRECE MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE PESOS CON CINCUENTA CENTAVOS por concepto de despido sin justa causa o si por el contrario se debe revocar en tanto de manera afirmativa se configuraron razones para efectuar el despido.

PREMISA NORMATIVA y JURISPRUDENCIAL

CONTRATO DE TRABAJO. El artículo 22 del C.S.T. lo define así: "1. *Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continua subordinación de la segunda y mediante remuneración.*

2. *Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera patrono, y la remuneración salario".*

El artículo 23 del CST establece como elementos de la relación de trabajo:

- a) *La actividad personal del trabajador, es decir realizada por sí mismo.*
- b) *La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato, todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.*
- c) *Un salario como retribución del servicio.*

2.3.2. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. - Indemnización por despido injusto.

El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, contempla que en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización, en los términos en el señalados.

Lo que se pretende con la referida norma, es materializar en forma efectiva uno de los principios del derecho laboral, como lo es por regla general, la estabilidad que acompaña a los trabajadores en el desempeño de sus labores, es una forma de persuadir a los empleadores para evitar que intempestivamente dejen sin empleo a los trabajadores, de los cuales en muchas ocasiones depende su sustento y el de sus familias.

Es tal la importancia de dicha garantía laboral, que jurisprudencialmente se ha dicho que al momento de la terminación de la relación laboral se debe precisar con toda claridad la causal o motivo que determina la decisión unilateral para finalizar el vínculo laboral.



Sin embargo, también se ha precisado que corresponde al Juez determinar si los hechos invocados se enmarcan en la violación de los deberes o prohibiciones que dan lugar a la finalización del vínculo laboral por justa causa.

Así lo dijo en sentencia **SL107 de 2009 (rad. 69.143)** en la que trajo a colación pronunciamientos anteriores:

“Sobre el anterior punto, la sentencia CSJ SL10137-2015, que reiteró lo analizado en fallo CSJ 17 may. 2001, rad. 15744, al analizar el caso de un trabajador a quien le fue terminado el contrato de trabajo por sostener una relación sentimental con la cónyuge de su inferior jerárquico, frente a la decisión del Tribunal que consideró que se había incurrido en un acto inmoral constitutivo de justa causa, esta Corporación argumentó:

En efecto, para el Tribunal este tipo de conducta constituye un acto inmoral y en ese orden de ideas, estimó que no puede ser adecuado el que en una determinada comunidad, laboral por ejemplo, se enamoren o conquisten las compañeras o compañeros, esposos o esposas de otros miembros de la misma comunidad, ello es tan traumático que en el derecho civil constituye causal de divorcio y genera conflictos más o menos graves, como riñas, venganzas e incluso la muerte. Si ello se presenta entre compañeros de trabajo de una empresa, el ambiente laboral se enrarece y genera conflictos que no permiten a los implicados el desarrollo pleno, cabal y satisfactorio de sus actividades, razones que lo llevaron a colegir que la conducta imputada al trabajador es constitutiva de justa causa para terminar el contrato de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, el hecho que generó el despido el Tribunal lo calificó como inmoral y, por ende, suficiente para el finiquito laboral con justa causa, potestad judicial que ha sido avalada por la jurisprudencia laboral de esta Corte, en el sentido de que el juez laboral dentro del proceso puede establecer que los hechos que sirvieron de base para la terminación de un contrato de trabajo constituyen un acto inmoral y, por tanto, justificantes para el rompimiento contractual con justa causa.

En la sentencia 15744 del 17 de mayo de 2001, así se dijo:

*Con todo, de tiempo atrás tiene dicho la jurisprudencia de esta Sala de la Corte, que el juez laboral es competente para definir en juicio si el trabajador ha incurrido en actos inmorales o delictuosos dentro del ámbito de sus obligaciones contractuales de naturaleza laboral. **La razón está en que el tema se encuentra regulado por la ley del trabajo y en que, por ello, incumbe a esta jurisdicción determinar si el trabajador ha transgredido el contrato por uno de esos actos. Por lo mismo, no debe el juez del trabajo esperar la resolución del juicio penal, ni supeditar su decisión a que ese juicio exista o no.** En consecuencia, es en este proceso donde se rompe, en ese marco y para los precisos efectos de la contratación laboral, la presunción de inocencia del artículo 29 de la Carta Política.”*

En sentencia SL 5708 de 2018. Rad 56.161 precisó:

“La Sala Laboral de esta Corporación, tiene adoctrinado que basta con identificar los motivos concretos que se le imputan al trabajador y que dieron lugar a su despido, de manera que le permitan en ese momento conocer los móviles que generaron esa determinación a efectos de ejercer el derecho de defensa y garantizar la contradicción oportuna, correspondiéndole al juez de trabajo verificar si dichos motivos invocados están o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable.

También ha señalado la Corte, que la relación de trabajo entraña vínculos que no se contraen o condensan exclusivamente a sus efectos económicos, sino que también se extienden a los de orden ético, los cuales, a la vez, imponen el cumplimiento de las recíprocas obligaciones de manera fiel y de forma que de plano excluyan la posibilidad del daño, entorpecimiento, incumplimiento o concurrencia desleal con la otra parte (CSJ SL, 8 nov. 1989, rad. 3.416).



Así mismo, en sentencia CSJ SL, 29 oct. 1992, rad. 5.354, adoctrinó:

*“El numeral 6º. de la letra a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 prevé como justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono ‘cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o **reglamentos**’, sin limitar al reglamento interno de trabajo la posibilidad de tal calificación. (...).*

*Por otra parte, como lo observa la réplica, el artículo 58 del C.S.T. consagra, entre las obligaciones especiales del trabajador, no sólo la de observar los preceptos del ‘reglamento’ sin restringirlo al interno de trabajo –sino también la de ‘acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido’; y entre las facultades inherentes a la condición de empleador, propia de su potestad subordinante, está la de poder exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes e instrucciones, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. De esta manera si el Tribunal consideró que en que la violación de una instrucción contenida en el **código de conducta** que debía observar la demandante revestía tal gravedad que constituía justa causa de despido, no aplicó por ello indebidamente las disposiciones legales que la recurrente señala como infringidas.*

*Cabe repetir aquí que literalmente ni el numeral 6º de la letra a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, ni tampoco los artículos 23 y 349 del C.S.T. restringen el concepto ‘reglamento interno de trabajo’, y dado que además de este específico reglamento hay otros igualmente previstos en la ley como el de higiene y seguridad industrial y que el artículo 58 del C.S.T. establece entre las obligaciones especiales del trabajador acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparte el empleador, no aparece aceptable el entendimiento que plantea la recurrente (...) por ser lo cierto que dicha circular o **código de conducta** contiene un conjunto de órdenes e instrucciones que de modo particular impartió la compañía aérea en ejercicio de su facultad subordinante, y cuyo desacato puede, en caso de revestir gravedad suficiente –y que aquí lo calificó así el fallador de segunda instancia-, justificar el despido.”*

ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO. - En el asunto bajo estudio, conforme a la prueba obrante en el expediente y atendiendo el punto de apelación de la parte demandada, colige la Sala lo siguiente:

Está acreditado que entre el señor FRAICER MOSQUERA y la Empresa de Servicios Públicos de Bahía Solano, se suscribió un contrato de trabajo a término fijo, con fecha inicial 1º de enero de 2017 y fecha de terminación 31 de diciembre de 2019.

No fue objeto de discusión que la Empresa de Servicios Públicos de Bahía Solano terminó unilateralmente el referido contrato el día 5 de diciembre de 2018, es decir, antes de que se cumpliera el término pactado.

Lo que se encuentra en discusión, es que el demandante considera que no existió una justa causa para la terminación del contrato, postura que fue acogida por el juzgado y en tal sentido condenó a la demandada a pagar la sanción de que trata el artículo 64 del C. S. T.

Por su parte, la entidad demandada muestra su inconformidad con la sentencia, al considerar que existió justa causa para despedir al señor Fraicer Mosquera, lo cual en su sentir está acreditado con los escritos de llamados de atención y el acta de descargos firmada por el demandante y el representante legal de la empresa.



En el archivo 06 obran como pruebas los llamados de atención y diligencia de descargos. Sin embargo, sobre el particular considera la Sala que la entidad demandada al terminar unilateralmente el contrato no cumplió con el deber legal de informar el motivo de la terminación de la relación laboral, obligación consagrada en el artículo 66 CST, o al menos no existe prueba que acredite que la empresa cumplió con ese imperativo de informar al demandante la causa, o en su lugar dar a conocer el acto mediante el cual se le desvinculaba.

Lo anterior en concordancia con la Jurisprudencia¹ que de antaño ha indicado que *se entiende que cuando el párrafo señala que la parte debe indicar la causal o motivo que fundamenta la decisión de terminar unilateralmente el contrato, no basta con invocar genéricamente una de las causales previstas por la ley laboral para tal efecto sino que es necesario precisar los hechos específicos que sustentan la determinación, ya que el sentido de la norma es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo. Así lo ha entendido la doctrina y la propia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, con criterios que la Corte Constitucional comparte plenamente. La Corte concluye que el párrafo demandado, lejos de desconocer la Carta, es un desarrollo del principio de buena fe en el ámbito de las relaciones laborales, pues permite precisamente a la otra parte conocer esos hechos justificantes, a fin de poder defenderse adecuadamente.*

Ahora, frente a los argumentos de la parte apelante, centrados en que sí hubo justa causa para dar por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo, ya que obran tres llamados de atención, del 7, 10 de mayo y 18 de octubre de 2018, los dos primeros por no atender las instrucciones de sus superiores y el último por llegar tarde, y el acta de descargos del 20 de noviembre de 2018, aportados por la empresa demandada, es menester señalar que para la Colegiatura, si bien los documentos referidos son muestra de que hubo una situación que podría ser fundamento de una justa causa para despedir, lo cierto es que tales documentos *per se* no constituyen la justa causa ni son prueba de que se le hubiera informado al demandante la razón de la terminación del contrato o la justa causa en que se fundamentaba la decisión unilateral; por tanto, se considera que el despido se produjo sin justa causa probada y, en consecuencia, la sanción impuesta ante tal omisión fue la razonada y adecuada.

CONCLUSION. – Como consecuencia de lo antes expuesto, se avizora el despido injustificado por parte del accionado, por tanto, devienen inadmisibles los argumentos del apelante, por lo que se confirmara la decisión de primera instancia.

VI.- EL FALLO DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, **LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE QUIBDÓ**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

¹ Sentencia C- 594 – 97



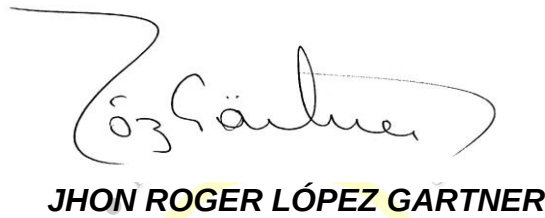
PRIMERO. - CONFIRMAR la sentencian laboral No. 002 del 28 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Bahía Solano - Choco, conforme a las razones plasmadas en la parte motiva.

SEGUNDO. - Sin costas en esta instancia. Fenecida la misma, devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados²,


LUZ EDITH DÍAZ URRUTIA


JHON ROGER LÓPEZ GARTNER


MÓNICA PATRICIA RODRÍGUEZ ORTEGA

² Firma escaneada y electrónica. Decreto 491 de 2020, artículo 11. Decreto 1287 del 24 de septiembre de 2020, artículo 2. Acuerdo PCSJA20-11517 del el Consejo Superior de la Judicatura.

Firmado Por:

Luz Edith Diaz Urrutia
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 3 Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco

Jhon Roger Lopez Gartner
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco

Monica Patricia Rodriguez Ortega
Magistrada
Sala Única
Tribunal Superior De Quibdo - Choco

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: **d65b69da82979c30a394dd25a0860f4bda8407376e64af86a507379c7c046f9b**

Documento generado en 29/09/2022 03:11:44 PM

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