**REPÚBLICA DE COLOMBIA**
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA DE INDIAS**
**SALA QUINTA DECISIÓN LABORAL**

**Magistrado Ponente: LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO**

*Radicación: 13001-31-05-003-2015-00106-01, proceso ordinario laboral instaurado por JULIO ALBERTO MARQUEZ QUINTERO en contra SERVICIOS INDUSTRIALES Y PORTUARIOS S.A.S., resuelve recurso de apelación presentado por el apoderado de la demandada.*

***Tesis de la Sala: REVOCAR** la decisión de fecha 3 de marzo de 2016, por medio de la cual se ordenó el reconocimiento y pago de indemnización por despido y en su lugar se absolverá a la demandada por haber probado el empleador la causal invocada como justa causa de terminación del contrato de trabajo.*

Corresponde, al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, 22 de septiembre del año dos mil veinte (2020), emitir sentencia, dentro del marco de la emergencia sanitaria de Covid-19, en la modalidad de trabajo en casa, aprovechando las tecnologías de la información y las comunicaciones, desde mi dirección electrónica: lavilaca@cendoj.ramajudicial.gov.co y des05sltsbolivar@cendoj.ramajudicial.gov.co, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por el señor JULIO ALBERTO MARQUEZ QUINTERO en contra SERVICIOS INDUSTRIALES Y PORTUARIOS S.A.S. SIPOR S.A.S, con radicado 13001-31-05-003-2015-00106-01.

La ponencia es de la Sala Quinta de Decisión Laboral conformada por los magistrados CARLOS FRANCISCO GARCIA SALAS, FRANCISCO ALBERTO GONZALEZ MEDINA y LUIS JAVIER AVILA CABALLERO como ponente.

Que conforme a los Acuerdos PCSJA20-11567 y PCSJA20-11581 de 5 y 27 de junio del año que avanza, el Consejo Superior de la Judicatura determinó que la suspensión de términos ordenadas a partir de 16 de marzo de 2020 (ACUERDO PCSJA20-11517) llegaría a su fin el uno (1) de julio del presente año, para la prestación del servicio estableció las reglas sobre condiciones de trabajo en la Rama Judicial, el ingreso y permanencia en las sedes; condiciones de bioseguridad; condiciones de trabajo en casa y medios de seguimiento a la aplicación de dicho Acuerdo.

En armonía con lo anterior, el Decreto Legislativo 806 de 2020 artículo 15, determinó que la decisión de segunda instancia se dictara por

escrito, una vez ejecutoriado el auto que avoca el respectivo recurso o el grado jurisdiccional de consulta, según fuere el caso y previo traslado a las partes para alegar de conclusión (también en forma escrita).

## 1. OBJETO

El objeto de esta audiencia es analizar el recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia de fecha 3 de marzo de 2016, instaurado por el apoderado de la sociedad demandada, dictada por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena.

## 2. ACTUACIÓN PROCESAL DE INSTANCIA RELEVANTE

**i. Pretensiones**: Por intermedio de apoderado judicial, el señor JULIO ALBERTO MARQUEZ QUINTERO demandó a SIPOR S.A.S., a fin que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 4 de abril de 2004 hasta el 12 de julio de 2014 y que terminó por causa imputable al empleador. Que, como consecuencia de lo anterior, se le condene a la sociedad demandada a reconocer y pagar la indemnización prevista en el artículo 65 del CST, las diferencias por concepto de cesantías, vacaciones del año 2014, indemnización por falta pago prevista en el artículo 65 del CST y costas del proceso.

**ii. Hechos:** Como soporte fáctico de las pretensiones, se sostiene en que prestó sus servicios sin solución de continuidad para sociedad demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de manipulador de carga dentro de la empresa ABOCOL.

Que su salario era variable, el básico diario ascendía a la suma diaria $37.458,oo, que el día 1 de mayo de 2014 dejó de laborar porque se encontraba extremadamente cansado y agotado, que sólo había cuatro trabajadores cuando debían ser 6 los que realizaran la labor y que a pesar de su agotamiento físico su empleador los obligó a la laborar.

Que sólo se ausentó 15 minutos antes de la terminación de la jornada, a las 3:45 PM, que el día 12 de mayo de 2014 fue citado a diligencias de descargos en la Oficina de Gestión Humana con la finalidad de indagar sobre los hechos ocurrido el 1 de mayo de 2014.

Que el día 12 de julio de 2014, la sociedad demandada le dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa argumentando su abandono del cargo, que el día 15 de julio de 2014 por concepto de cesantías $516.716, por primas de servicios $34.337, por vacaciones $600.897, pero le adeuda por diferencia del concepto de cesantías el valor de $170.014 y también por concepto de diferencia de vacaciones.

**iii. Contestación de la demanda:**

**SIPOR S.A.S.:** Al contestar la demanda se opuso a todas las pretensiones de la demanda. Propuso las excepciones de fondo de falta

de derecho para pedir, inexistencia de la obligación, inexistencia de causa para reconocimiento de indemnización por despido, compensación, buena fe, temeridad del demandante y prescripción.

Reconoció la existencia de la relación laboral contractual, los extremos temporales, la naturaleza del contrato de trabajo a término indefinido y el cargo desempeñado. No obstante, afirma que la terminación del contrato obedeció a una justa causa comprobada.

**iv**. **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**: El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena, puso fin a la primera instancia con la sentencia 3 de marzo de 2016, por medio de la cual condenó a la sociedad demandada a pagar a favor del demandante, la indemnización por despido consagrada en el artículo 64 del CST y costas del proceso.

Considero que había lugar a infirma la confesión ficta en contra del demandante, por el resto de pruebas recaudadas, ya que él dejó de cumplir sus funciones antes de la hora fijada, pero se retiró de la empresa a las 3:45 de la tarde y por ello, no se encuentra configurada la causal invocada por la sociedad demandada.

**v. RECURSO DE APELACIÓN**:

**Apoderado de la sociedad demandada**

Plantea el recurrente que no está de acuerdo con la decisión del juez de primer grado, por considerar que erró al considerar que no se probó la justa causa de despido por parte de su representada, afirma que el mismo demandante en el acta de descargos reconoció haber incumplido con su obligación de prestar los servicios durante toda la jornada del día 1 de mayo de 2014, que no hay lugar a señalar que existió despido.

**Alcance del recurso de apelación**

En cuanto al recurso de alzada apuntará exclusivamente a lo que es materia de apelación para la parte demandada.

**vi. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**:

Conforme con lo dispuesto en el decreto legislativo 806 de 2020, mediante auto de fecha 2 de septiembre de 2020, a conceder el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, de manera escrita.

Los apoderados de las partes no hicieron uso de esta oportunidad.

## 2. CONSIDERACIONES PARA DECIDIR

En lo que aquí concierne se memora que la parte demandante pretende que se ordene la declaratoria de relación laboral entre la demandada

SIPOR S.A.S, y el señor JULIO ALBERTO MARQUEZ QUINTERO, por haber laborado como MANIPULADOR DE CARGA, que, como consecuencia de ello, se condene a la demandada a reconocer y pagar indemnización por despido injusto, diferencias generadas por concepto de cesantías y vacaciones, indemnización moratoria y costas del proceso.

*Lo fáctico:* El promotor del proceso expresa lo que sigue como sustrato material de sus pretensiones:

Que prestó sus servicios sin solución de continuidad para sociedad demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de manipulador de carga dentro de la empresa ABOCOL.

Que su salario era variable, el básico diario ascendía a la suma diaria $37.458,oo, que el día 1 de mayo de 2014 dejó de laborar porque se encontraba extremadamente cansado y agotado, que sólo había cuatro trabajadores cuando debían ser 6 los que realizaran la labor y que a pesar de su agotamiento físico su empleador los obligó a la laborar.

Que sólo se ausentó 15 minutos antes de la terminación de la jornada, a las 3:45 PM, que el día 12 de mayo de 2014 fue citado a diligencias de descargos en la Oficina de Gestión Humana con la finalidad de indagar sobre los hechos ocurrido el 1 de mayo de 2014.

Que el día 12 de julio de 2014, la sociedad demandada le dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa argumentando su abandono del cargo, que el día 15 de julio de 2014 por concepto de cesantías $516.716, por primas de servicios $34.337, por vacaciones $600.897, pero le adeuda por diferencia del concepto de cesantías el valor de $170.014 y también por concepto de diferencia de vacaciones.

El *A quo* dictó sentencia en la que condenó a la sociedad demandada a reconocer y pagar indemnización por despido y la condenó al pago de costas del proceso.

Conforme a los reparos expuestos, el **problema jurídico** se circunscribe a establecer:

¿Determinar si se logró demostrar por parte del empleador la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al actor?

**TESIS DE LA SALA**, está encaminada a revocar la sentencia de primera instancia, las razones son las siguientes:

Sea lo primero señalar que en el *sub lite* no existe controversia alguna sobre la existencia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes sus extremos temporales y la fecha en que ocurrió el despido.

Según lo dispuesto por el artículo 66 del CST: "*La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos".*

Al respecto la Corte en ejercicio del control de constitucionalidad de la mencionada norma, en Sentencia C-594 de 1997, manifestó:

*"En ese orden de ideas, se entiende que cuando ese parágrafo 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. En efecto, según esa Corporación, esa norma obliga a expresar "la causa o motivo de la ruptura, a fin de que la parte que termina unilateralmente el contrato no pueda sorprender posteriormente a la otra alegando motivos extraños que no adujo". Por ello esa misma Corporación ha considerado que para que se entienda cumplida esa obligación "lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante", por lo cual ha precisado al respecto:*

*Conforme al parágrafo del mismo artículo,* ***la parte que hace cesar el contrato debe expresar*** *en el momento de la terminación del mismo cuáles* ***son los motivos concretos y exactos que tiene para tomar esa determinación****, sin que posteriormente pueda invocar razones o causas distintas.*

*Si fuera permisible en la carta de despido se enumeran las causales genéricas que traen el código o una determinada disposición para dar por fenecido justamente el contrato de trabajo, tendría la parte que despidió tanta amplitud para hacer encajar dentro de esas causales y ya en el juicio, cualquier comportamiento, actitud o manifestación de la parte afectada, que podría equivaler a justificar el despido con posterioridad a su realización, lo cual es a todas luces inadmisible (subrayas no originales)".*

Una vez examinada la carta de despido del actor, se advierte que la misma se fundamenta en que el demandante dejó de prestar sus servicios el día 1 de mayo de 2014 sin justificación alguna, contrariando lo dispuesto en el contrato de trabajo, se mucho antes de la hora de salida en la jornada laboral, lo cual según la empresa encuadra en una justa causa para dar por terminado el contrato de

trabajo grave ante el incumplimiento de obligaciones y prohibiciones, previsto en el Decreto 2351 de 1965 art. 7 y las demás disposiciones legales y contractuales, (ver folio 15).

De la lectura del contrato de trabajo suscrito entre el actor y la sociedad demandada (folio 15), se observa que la cláusula Séptima establece que: *Son justas causas para dar por terminado el presente contrato, La violación de las obligaciones aquí establecidas o en el futuro se establezcan, así como las previstas en el Art. 7 del Decreto 2351 de 1965 …*

De acuerdo con lo anterior, es claro que en el texto del contrato que se encuentra calificada como causal de terminación del contrato de trabajo, el incumplimiento grave a juicio del empleador de las obligaciones especiales asignadas al demandante dada su condición de trabajador de la demandada.

Respecto de este tópico, la jurisprudencia ha establecido sobre la terminación amparada que la causal 6° ultimo aparte del citado artículo 62, en sentencia de fecha 18 de junio de 2014, radicación 42607 CSJ, lo siguiente:

*"…Así las cosas, manifiesta el censor, el debate se limita a determinar «si tales operaciones constituye[n] una grave violación a las obligaciones establecidas tanto en la primera parte del numeral 6º del artículo 62 del C.S.T., como en el numeral 1º del artículo 58 ibídem, que es lo sostenido por la demandada».*

*Sin embargo, leída en contexto la sentencia, en particular en el párrafo que se copió en el resumen del fallo del Tribunal, la sola expresión «falta grave» mencionada por el ad quem, puede ser entendida como sinónimo de «violación grave», que corresponde al motivo enrostrado por la entidad financiera al accionante como justificante de la ruptura unilateral de la relación laboral, en tanto en la motivación del fallo ninguna alusión adicional existe, que permita pensar en el desacierto endilgado y, si se vincula aquella insular expresión con el resto de las consideraciones del pronunciamiento, se colige que no incurrió en el dislate que le atribuye el impugnante o, por lo menos, no fue de una magnitud tal que pueda tildarse de evidente, manifiesto u ostensible, por manera que se descarta la comisión de los tres primeros errores de hecho denunciados por el impugnante.*

*De todas maneras, trátese de falta grave o de violación grave de obligaciones o prohibiciones, lo cierto es que el cargo es infundado pues, aun si se considerara que el Tribunal cometió la equivocación de dar por demostrada una causal diferente a la que sirvió a la empleadora para motivar el despido, lo cierto es que los hechos que halló acreditados coinciden con la descripción que hiciera el BBVA en la misiva de desahucio. Sobre este aspecto, tiene asentado la Sala que aunque es indispensable que en la carta de despido se señalen los motivos por los cuales prescinde de los servicios del trabajador, el empleador cumple*

*con esa carga describiendo los sucesos que soportan la medida, o invocando el precepto legal eventualmente trasgredido por el empleado, o ambos si lo prefiere.*

*De todas maneras, ha dicho la Sala que lo que verdaderamente importa demostrar es que el asalariado despedido participó en los hechos que se le atribuyen, o en los que puedan adecuarse a la causal de despido consagrada en la norma.* ***De esta suerte, lo que en esencia interesa destacar es que el accionante sí incurrió en las conductas que le enrostró su empleadora, pues así lo acepta desde los albores del proceso y hasta la propia sustentación del recurso de casación, sólo aduce que sus actuaciones tenían respaldo en la ley y en los reglamentos de la entidad, así como que contaba con autorización de sus superiores.***

***Conforme con lo expuesto, la calificación de la gravedad de la conducta admitida por el empleado no debe buscarse en los reglamentos ni en el contrato de trabajo; tampoco, en otro elemento de juicio, sino que corresponde al juzgador determinar si el incumplimiento tuvo o no tal connotación…"*** *(subrayado y negrillas son nuestras)*

En la diligencia de descargos, realizada el día 12 de mayo de 2014, de la cual se aporta copia a folio 63 del expediente, el actor asumió que se había antes de la hora fijada de salida, ya que el turno terminaba a las 4 de la tarde y que los estibadores no siguieron estibando porque estaban cansados, y al preguntarle si su jefe inmediato le había autorizado la salida a las 2:30 PM, este respondió que NO. También admitió que ese día tenían programados cargar 23 contenedores y que sólo habían cargado 8.

De igual manera el demandante, aceptó que había salido antes porque los estibadores no siguieron trabajando porque estaban cansados y agotados y si estos no laboraban, nosotros de podíamos seguir.

Para acreditar el hecho imputado, la demandada aportó el documento de folios 63 a 66, contentivo de los descargos rendidos por el actor donde aceptó el hecho de no seguir laborando desde las 2:30 PM, el día 1 de mayo de 2014 y que su jefe Daniel Bosques no lo autorizó a abandonar sus funciones ese día.

El debate probatorio, inició con la obtención de la confesión ficta o presunta en contra del demandante al no asistir a la audiencia obligatoria de conciliación, y declarar por ciertos los hechos de la contestación de la demanda susceptibles de probarse por confesión los cuales a saber son los siguientes: se tuvo por cierto que el contrato de trabajo del actor terminó el 11 de junio de 2014, que su salario era a destajo, que el día 1 de mayo de 2014, su horario de trabajo era de 8 AM a 4 PM y que se retiró de la empresa a las 2:30 PM sin permiso antes de la hora de salida, y los hechos 9, 10, 11 y 12 de la contestación de la demanda.

Esta confesión lejos de ser infirmada, se corrobora con el resto de pruebas que pasaremos a analizar así:

De las juradas de los señores JULIAN DE ARCO RODRIGUEZ y FREDY DE JESUS ACEVEDO CANTILLO, el primero fue tachado por la parte demandada, al considerar que tiene interés en el resultado de este litigio al haber presentado una demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad enjuiciada que cursa en el mismo Juzgado y por los mismos hechos indicados en el libelo y en el que pretende el pago de indemnización por despido. En efecto, el testigo aceptó haber presentado la demanda ordinaria por los mismos hechos al considerar que fue despedido por la demandada. Lo que indica que, en efecto este testigo le asiste un interés del resultado de este asunto lo que puede afectar sin dudas su parcialidad, por lo que se debe analizar en forma estricta y severa.

El señor Julián De Arco Rodríguez, al exponer los hechos que se analizan como constitutivos de la terminación del contrato de trabajo del actor, él se encontraba presente, e indicó que los estibadores dejaron de laborar y que, por ello, como coteros no podían seguir prestando sus servicios. Afirmó en su dicho, que su jefe inmediato, el señor Daniel Bosque que fungía como Inspector en la puerta 3 y 4, los autorizó para irse a pesar de que otra empleada como superior jerárquico le indicó que debían quedarse laborando. Esta versión es contraria a la establecida por el mismo actor en el acta de descargo, porque éste señaló que no había recibido orden alguna por parte de su jefe Daniel Bosque. Por lo que su declaración no tiene la contundencia de infirmar lo aceptado por vía de confesión por parte del demandante.

El otro deponente, Fredy De Jesús Acevedo Cantillo realiza la misma afirmación de que si tenían autorización, contrario a lo afirmado por el demandante.

Se debe recordar que el acta de descargos se realizó 11 días después del hecho alegado (1 de mayo de 2014), y que esta confesión llevó a la decisión de la terminación del contrato por parte de la demandada, los testigos y el interrogatorio de parte se recogen el día 3 de marzo de 2016, es decir, casi dos años después.

Lo cierto es que, las pruebas tienen un punto de coincidencia, el actor no prestó sus servicios durante toda la jornada laboral, porque éste dejó de hacerlo antes de las 4:00 PM, es decir, a las 2:30 PM.

Las precitadas pruebas revelan la comisión del hecho que se le imputa al trabajador. Sin embargo, se precisa determinar si tal comportamiento constituye motivo justo para terminar el contrato.

De acuerdo con el numeral 6° del Art. 62 del CST modificado por el Art. 7o. del Decreto 2351 de 1965, son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

*"Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbítrales, contratos individuales o reglamentos".*

Por su parte el artículo 60. Prohibiciones a los trabajadores, establece.

*"Se prohíbe a los trabajadores:*

*(…) 5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas…(subrayado es nuestro)*

Probado el hecho imputado, no cabe duda de que el mismo constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por violación de las prohibiciones del trabajador contenidas en el numeral 5° del Art. 60 del CST.

Ahora, si lo que pretendía el actor era demostrar que se fue antes de la hora de salida estipulada en la jornada laboral para el día 1 de mayo de 2014, debía acreditar con certeza que existió una orden de un superior, pero nunca fue aceptado por éste en su diligencia de descargo, ya que negó que el señor Bosques le hubiera dado orden para retirarse o irse de las instalaciones donde prestaba sus servicios.

Por lo que al demostrar éste el despido y el ex empleador cumplir con la acreditación de la justa causa de terminación del contrato por haber incurrido el trabajado en una prohibición legal, como es suspender las actividades para las que fue contratado, la carga probatoria se le impone al ex trabajador de demostrar que actúo legitimado, esto es, con permiso de su superior o que dejó de laborar por fuerza mayor, o demostrar que le era imposible hacerlo.

Respecto este último punto, se determinó con los deponentes que ellos podían recoger o cargar lo que estaba estibado, no tenían forma de conocer si hacía falta cargar, presumieron que si los estibadores no laboraban ellos no lo podían hacer, pero en este caso, bastaba con quedarse en las instalaciones de la empresa con el fin de establecer las directrices a tomar y dejar constancia de ese hecho por parte de su supervisor, pero en todo caso, debía cumplir con la obligación de prestar sus servicios hasta la hora indicada o por lo menos permanecer en su sitio de trabajo hasta la hora de finalización de la jornada laboral programada para ese día, situación que no hizo por haber tomado la decisión de irse mucho antes.

Lo que constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con el demandante por parte de su empleador.

Bajo estas consideraciones se dispondrá revocar la sentencia de primera instancia.

**COSTAS**

No hay lugar a costas en esta instancia.

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, SALA QUINTA DE DECISION LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por Autoridad de la Ley,

**R E S U E L V E:**

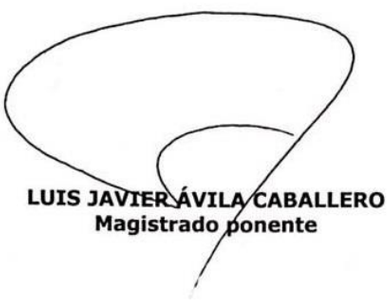
**PRIMERO**. - REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cartagena, dentro del Proceso Ordinario Laboral instaurado por JULIO ALBERTO MARQUEZ QUINTERO contra SIPOR SAS, para en su lugar disponer lo siguiente:

1. ABSOLVER a la sociedad demandada de todas las pretensiones de la demanda, por las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión.
2. Condenar en costas a la parte demandante, para lo cual se fijan como agencias en derecho la suma de UN SALARIO MINIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.

**SEGUNDO**. - **SIN COSTAS EN ESTA INSTANCIA,** por no haberse causado.

Esta sentencia queda legalmente notificada por medio electrónico y se dispone el envío del expediente al Juzgado de origen, una vez se encuentre ejecutoriada.

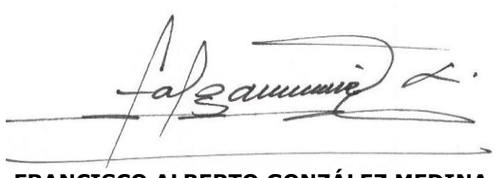
Los Magistrados,



**LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO**
**Magistrado ponente**

**CARLOS FRANCISCO GARCIA SALAS**
**Magistrado Sala Laboral**

**CON SALVAMENTO DE VOTO**



**FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA**

**Cartagena de Indias D. T. y C., veintidós (22) de septiembre del año dos mil veinte (2020).**

| |
|---|
| Clase de proceso: ORDINARIO |
| Demandante: JULIO ALBERTO MARQUEZ QUINTERO |
| Demandado:CBI COLOMBIANA SA |
| Radicación: 13001-31-05-003-2015-00106-01 |

L

## SALVAMENTO DE VOTO

Con el respeto que me merece la decisión mayoritaria, me aparto del mismo porqué considero que no se entró a analizar si la causal es grave o no. No es de recibo que se establezca en el contrato de trabajo la gravedad de la conducta como justa causa de despido sin que el operador judicial pueda entrar a valorar si efectivamente es grave o no. En tal sentido se están violando los artículos 229 y 230 de la Constitución Política de acceso a la administración de justicia.

Firmado Por:

LUIS JAVIER AVILA CABALLERO

MAGISTRADO

MAGISTRADO - TRIBUNAL 005 SUPERIOR SALA LABORAL DE LA CIUDAD DE CARTAGENA-BOLIVAR

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: **90733a7aa28af269ff179c3471bb327cf66f60eca023a44e0d65a3728a0972e4**

Documento generado en 22/09/2020 04:52:12 p.m.