

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



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2021-00410-01  
**DEMANDANTE:** JOSÉ OMAR SÁNCHEZ BRAVO  
**DEMANDADO:** ENLACE EMPRESARIAL DE SERVICIOS S.A  
**DECISIÓN:** CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, cuatro (04) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

Decide la Sala el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica – Cesar, el 17 de enero de 2023, dentro del proceso ordinario laboral que promovió **JOSÉ OMAR SÁNCHEZ BRAVO** contra **ENLACE EMPRESARIAL DE SERVICIOS S.A.**

**I. ANTECEDENTES**

**1. PRETENSIONES**

José Omar Sánchez Bravo, pidió se declare que entre él y Enlace Empresarial de Servicios S.A, existió un contrato de trabajo a término indefinido. En consecuencia, se ordene a la parte demandada a reintegrarlo junto con los salarios causados, desde la fecha del despido hasta que se haga efectivo el reintegro; asimismo, al pago de la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones correspondiente al tiempo laborado, sanción moratoria por falta de pago; indexación, condenas ultra y extra petita, más las costas del proceso.

**2. FUNDAMENTOS DE HECHO**

Relatan los hechos de la demanda, que el accionante fue vinculado a Enlace Empresarial de Servicios S.A por medio de un contrato de trabajo, que inició el 5 de septiembre de 2016 y terminó el 17 de enero de 2020,

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2021-00410-01  
**DEMANDANTE:** JOSÉ OMAR SÁNCHEZ BRAVO  
**DEMANDADO:** ENLACE EMPRESARIAL DE SERVICIOS S.A

desempeñando el cargo de operador de tractor y devengando un salario de (\$839.415). Tiempo durante el cual, no se canceló el valor real que corresponde a la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones.

Que, el actor se accidentó el 20 de marzo de 2017, en el recorrido que realiza del trabajo a su casa, por lo que perdió “grande” su visión del ojo izquierdo y, le certificaron ciertas recomendaciones laborales, entre ellas, trabajar 8 horas al día y no realizar turnos nocturnos, no obstante, laboraba más del tiempo estipulado por el médico laboral; sus turnos eran prolongados y las actividades se extendían.

### **3. ACTUACION PROCESAL**

Luego de subsanada, la demanda fue admitida mediante auto del 25 de enero de 2021 y, una vez hecha la notificación de la pasiva, dio respuesta en el término que tenía para hacerlo.

**Enlace Empresarial de Servicios S.A.**, reconoció que vinculó al actor pero mediante un contrato de trabajo por obra o labor, para que desempeñara un servicio temporal como trabajador en misión, en el cargo de operador de tractor, a partir del 5 de septiembre de 2016, y el cual terminó por justa causa el día 17 de enero de 2020, previo al respectivo procedimiento disciplinario al haber incurrido aquel en las causales 2 y 6 literal A del artículo 62 del CST, y la cláusula 11 contenida en el literal H del contrato de trabajo; cargos que fueron aceptados en la diligencia de descargos.

Refirió, que tuvo conocimiento de un accidente de tránsito que sufrió el actor por fuera de las instalaciones de donde prestaba sus servicios y, por fuera del horario laboral; situación que le generó una serie de recomendaciones médicas que conllevaron a que junto con la empresa usuaria Savannah Crops S.A.S, desde el mes de noviembre de 2017, lo reubicaran en funciones temporales de aseo y limpieza en la planta de empaque.

Adujo, que en su base de datos no tiene información que aquel requiriera laborar por más de 8 horas diarias; igualmente que, la totalidad

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2021-00410-01  
**DEMANDANTE:** JOSÉ OMAR SÁNCHEZ BRAVO  
**DEMANDADO:** ENLACE EMPRESARIAL DE SERVICIOS S.A

de prestaciones sociales y vacaciones, fueron cubiertas con la liquidación final, recalcando que la parte actora pretende desacreditar el presunto incumplimiento de sus obligaciones laborales, pero no especifica en que consiste el mismo.

Planteó como excepciones de mérito *“cumplimiento de todas las obligaciones a cargo del empleador”, “inexistencia de la obligación”, “excepción perentoria de prescripción”, “improcedencia de la aplicación al artículo 26 de la ley 361 de 1997, cuando el demandante no acredita estar en alguno de las provisiones del amparo que regla esta ley. inexistencia del derecho al reintegro”, “buena fe”, “compensación”* y la que denominó *“genérica”*.

#### **4. SENTENCIA CONSULTADA**

Culminó el trámite de primera instancia mediante sentencia de fecha 17 de enero de 2023, donde se declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo, desde el 5 de septiembre de 2016 hasta el 17 de enero de 2020; se negó el reintegro junto con las demás pretensiones de la demanda, y se condenó en costas a la activa.

La juez emprendió la pretensión declarativa de existencia del contrato de trabajo, señalando que éste se encuentra probado en el plenario, así como sus extremos temporales, conforme la declaración realizada por la misma llamada a juicio como empleadora.

Seguidamente, abordó la pretensión de reintegro, aclarando que, si bien la parte actora no planteó que se encontrara con estabilidad laboral reforzada, se entiende que el reintegro lo pide debido a esa situación, de acuerdo con los hechos planteados en la demanda.

En tal orden, procedió a estudiar el marco jurisprudencial de la figura de la estabilidad laboral reforzada, concluyendo que en el caso concretó está acreditado que el actor sufrió un accidente de origen común el 20 de marzo de 2017, aportando para ello historia clínica y valoración con posterioridad al mismo, que se extienden hasta el 28 de marzo de 2017, pero que no es posible desprender de las pruebas documentales que, luego de esos 8 días

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2021-00410-01  
**DEMANDANTE:** JOSÉ OMAR SÁNCHEZ BRAVO  
**DEMANDADO:** ENLACE EMPRESARIAL DE SERVICIOS S.A

hubiere estado incapacitado, en controles o tratamiento médico; mucho menos se demostró al menos una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, que implicara un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, por lo que no hay lugar a la pretensión de reintegro junto con el pago salarial y prestacional reclamado.

De otra parte, con el material probatorio obrante en el proceso, encontró que al demandante le fueron pagadas las prestaciones sociales y vacaciones por el tiempo que tuvo vigencia la relación laboral, tal como se comprueba con la prueba documental y con la misma confesión realizada por Sánchez Bravo en el interrogatorio de parte, quien, manifestó que le pagaron las primas, vacaciones, y las cesantías se las consignaban al Fondo, afirmando que fue poco lo que recibió en la liquidación final; en ese sentido, dijo no era procedente esta pretensión, como tampoco la sanción moratoria del art. 65 del CST.

Precisó, que si bien en los alegatos de conclusión, el togado del demandante arguye que su poderdante “fue mal liquidado”, no se encuentra solicitud alguna relacionada con un reajuste prestacional, ni ello se indicó en los hechos de la demanda, sin que pueda en esta instancia sorprender a la contraparte con pretensiones y hechos distintos a los indicados en el libelo, aunado a que no se comprobó que devengara un salario diferente al utilizado para efectos de la liquidación, ni se afirmó que recibiera alguna remuneración que constituyera factor salarial y, que la misma no se haya teniendo en cuenta para el pago de las acreencias laborales.

## **5. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Mediante providencia del 12 de diciembre de 2023, este Despacho judicial ordenó correr traslado a cada una de las partes para alegar de conclusión.

**La parte demandada** presentó alegatos solicitando la confirmación de la sentencia de primera instancia, la cual es coherente con el contexto del caso y la legislación colombiana, habiendo realizado el Despacho un análisis detallado de las pruebas recaudadas, determinando sin lugar a equívocos, que actuó conforme la ley y sin menoscabar cualquier derecho

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2021-00410-01  
**DEMANDANTE:** JOSÉ OMAR SÁNCHEZ BRAVO  
**DEMANDADO:** ENLACE EMPRESARIAL DE SERVICIOS S.A

que le pudiera corresponder al accionante, siendo él quien incumplió con las obligaciones establecidas en el mismo contrato de trabajo, incurriendo en una justa causa de terminación, lejos de ser con fundamento en el presunto estado de salud que pudiese tener.

## **II. CONSIDERACIONES**

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual, el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

En vigencia del artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, procede el grado de jurisdicción de consulta en dos casos: *i)* cuando las sentencias de primera instancia fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador o afiliado o beneficiario, si no fueren apeladas y *ii)* cuando la sentencia de primera instancia fuere adversa a la Nación, al departamento o al municipio o a aquellas entidades descentralizadas en las que la Nación sea garante. En nuestro caso, procede al ser totalmente adversa al trabajador.

### **1. PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme lo historiado, identifica el tribunal que el problema jurídico se centra en establecer la procedencia de las pretensiones de condena solicitadas en el libelo genitor.

### **2. TESIS DE LA SALA**

Se aviene esta Corporación a la decisión adoptada por la juez de primera instancia, por cuanto de conformidad con el material probatorio que milita en el proceso, no se están dados los presupuestos legales y jurisprudenciales para acceder al reintegro del demandante; asimismo, se encuentra probado que la demandada realizó el pago de sus prestaciones

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2021-00410-01  
**DEMANDANTE:** JOSÉ OMAR SÁNCHEZ BRAVO  
**DEMANDADO:** ENLACE EMPRESARIAL DE SERVICIOS S.A

sociales y vacaciones causadas en vigencia de la relación laboral, por lo que se confirmará la decisión adoptada.

### **3. ASPECTOS FACTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO**

No es un hecho discutido, que entre José Omar Sánchez Bravo como trabajador y, Enlace Empresarial de Servicios S.A como empleador, existió un contrato de trabajo, desde el 5 de septiembre de 2016 hasta el 17 de enero de 2020.

### **4. DESARROLLO DE LA TESIS:**

#### **4.1. Pretensión de reintegro**

En la demanda ordinaria laboral que José Omar Sánchez Bravo promovió contra Enlace Empresarial de servicios S.A, pidió el reintegro a sus labores, sin embargo, no manifestó en razón qué, surge su solicitud. Ahora bien, de los hechos narrados, se puede inferir que es debido a su condición médica producto de un accidente que sufrió el 20 de marzo de 2017.

Bajo ese entendido, la Sala deberá estudiar la ineficacia del despido por encontrarse un trabajador en fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud.

En relación con ello, es preciso denotar el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual previó que ninguna persona en situación de discapacidad podría ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

La jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha venido insistiendo que la protección especial de que trata el prenombrado artículo, para la terminación del contrato de trabajo, es aplicable a los trabajadores que padezcan de una deficiencia mental o física que le impida sustancialmente el desempeño de sus funciones, sin que sea necesario para la acreditación de esa situación un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme.

Así se explicó desde sentencias como la CSJ SL3911-2020, donde se dijo:

*“De lo anterior se colige, sin ambages, que, con la entrada en vigor de la Convención sobre Derechos de Personas en Situación de Discapacidad, esto es, a partir del 10 de junio de 2011, y solo para las controversias que se susciten en adelante, quedó sin sustento la doctrina erigida sobre el concepto de persona limitada que originalmente traía el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y de contera, la construcción jurisprudencial que al respecto se hizo sobre los grados de limitación contenidos en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, ya derogado.*

*En esa medida, desde esa calenda, **lo relevante a la hora de establecer si un trabajador es beneficiario de la protección especial consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no tiene nada que ver con el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que llegue a tener, porque ni la Convención, ni la Ley 1618 de 2013, ni mucho menos la Ley 1996 de 2019, comprenden al ser humano de esa manera.***

*Conforme a tales normativas, especialmente las dos primeras, debido a su raigambre constitucional, es claro que, **si un trabajador padece una deficiencia mental o física que le impide sustancialmente el desempeño de sus funciones, en igualdad de condiciones con los demás, se encuentra en situación de discapacidad, independientemente de que tenga o no un dictamen de pérdida de capacidad laboral en firme, o del porcentaje con el que haya sido calificado.** -Negrilla de la Sala-*

Conforme la sentencia transcrita, para llamar a surtir efectos a la protección contemplada en el citado artículo 26 de la ley 361 de 1997, es necesario que se cumplan estos requisitos:

(i) la terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador; (ii) el estado de debilidad manifiesta de que adolece el trabajador o la trabajadora sujeto del despido, a raíz de una afectación en su salud; (iii) la ausencia de autorización por parte del Ministerio de Trabajo para que el patrono adopte dicha decisión, (iv) el conocimiento previo del empleador respecto de la condición de salud que presenta el subalterno.

Vista así la finalidad del ámbito de protección de las personas en condición de discapacidad, todo mecanismo previsto para ello, incluido el consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, encuentra su razón de ser en la búsqueda de conjurar un trato discriminatorio por motivos de discapacidad (CSJ SL1236-2021), que pueda surgir al interactuar con el entorno laboral que rodea al trabajador.

Ahora, es preciso señalar, que el actual criterio de la Corte Suprema de Justicia no habla de un estado de “debilidad manifiesta”, sino de una “situación de discapacidad”, la cual debe mirarse en armonía con la

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RADICACIÓN: 20011-31-05-001-2021-00410-01  
DEMANDANTE: JOSÉ OMAR SÁNCHEZ BRAVO  
DEMANDADO: ENLACE EMPRESARIAL DE SERVICIOS S.A

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Así, en pronunciamiento SL1152-2023, se enseñó que:

*«en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo] y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás; precisando, además, que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características». (negrilla de la Sala)*

En ese mismo proveído la alta corporación refirió que, en materia de la discusión sobre la activación de la mentada garantía, en un proceso judicial a las partes le concierne lo siguiente:

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.*

Así las cosas, cuando una persona pretende derivar para sí los efectos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, tiene la carga de probar los presupuestos de hecho que le permitan gozar de aquellas consecuencias, lo que se traduce en que le corresponde acreditar un estado de capacidad diversa o discapacidad, entendiéndose como la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo; la existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás; que eso sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, que la ruptura del vínculo obedezca a esa situación del trabajador.

### **Caso concreto**

En el presente asunto, con las pruebas recaudadas en el proceso, no es posible pregonar un fuero de salud en favor del accionante, pues no logró

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2021-00410-01  
**DEMANDANTE:** JOSÉ OMAR SÁNCHEZ BRAVO  
**DEMANDADO:** ENLACE EMPRESARIAL DE SERVICIOS S.A

acreditar de algún modo, que padezca una deficiencia o limitante física, mental, intelectual o sensorial, a mediano o largo plazo, a tal punto que le impida su participación plena y efectiva en la sociedad o, que afectara de manera sustancial el desarrollo de sus roles ocupacionales.

A la anterior conclusión se llega, porque únicamente aportó una historia clínica con sus evoluciones, que solo da cuenta de los múltiples traumatismos que sufrió debido a un accidente de tránsito ocurrido el 20 de marzo de 2017 (folios 14 a 22 de la demanda), razón por la cual, medicina laboral de su Eps le expidió recomendaciones laborales, según se observa a folio 23, sin que siquiera se hubieren allegado las mismas. Tampoco hay prueba de que los problemas visuales que alega como producto de tal accidente, le hayan revestido alguna gravedad que dispensara en él una protección reforzada en su empleo.

Desde esa perspectiva, sin ahondar en más consideraciones, es fácil concluir que no se configuran las exigencias para entender que el demandante se hallaba al momento del finiquito laboral en una situación de discapacidad, en los precisos términos de la actual jurisprudencia del órgano de cierre de esta jurisdicción. Por el contrario, se advierte que, a la fecha del despido, no padecía alguna condición médica que lo aquejara, lo que incluso corroboró en el interrogatorio de parte que absolvió, al manifestar que luego de las incapacidades que le emitieron, (las cuales no obran en el plenario), continuó laborando “normal” en la empresa en el cargo donde fue reubicado.

Al respecto, a folio 52 de la contestación de la demanda, se avizora el documento denominado “*seguimiento a casos especiales*”, donde se comprueba que el actor fue reubicado temporalmente, realizando funciones “en la planta de empaque (hacer aseo, lavar canastilla, cortar papel)”; de modo que, tampoco se vislumbra la existencia de barreras u obstáculos en el entorno laboral.

Con todo, recalca la Corporación que la ley, puntualmente el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 sanciona el despido fundado en criterios discriminatorios, lo cual en este caso está desvirtuado con las pruebas aportadas por la demandada, observándose que la terminación del vínculo

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2021-00410-01  
**DEMANDANTE:** JOSÉ OMAR SÁNCHEZ BRAVO  
**DEMANDADO:** ENLACE EMPRESARIAL DE SERVICIOS S.A

laboral se debió a una justa causa comprobada, de conformidad con las causales 2 y 6 literal A del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, y la cláusula 11, literal H del contrato de trabajo, previo al respectivo proceso disciplinario que se le siguió al trabajador. Situación que no fue objeto de litis, ni controvertida por la activa.

En suma, al no encontrarse cumplidos los presupuestos establecidos por la Ley 361 de 1997, en armonía con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para determinar que el demandante estaba en situación de discapacidad al momento de la finalización de su contrato de trabajo, no se activa la protección a la estabilidad laboral reforzada y, en esa medida, no hay lugar al reintegro.

#### **4.2. Del pago de prestaciones sociales y vacaciones; y de la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del CST.**

Pretende la parte actora, se condene a Enlace Empresarial al reconocimiento y pago de la liquidación de prestaciones sociales; no obstante, en el interrogatorio de parte, confesó que la empresa cancelaba en vigencia del contrato de trabajo, las primas de servicios, vacaciones y consignaba las cesantías en un fondo, asimismo, que pagó su liquidación final, aunque luego intentó cambiar sus argumentos porque sabía que la respuesta no le había sido favorable. Insistió en su declaración que, no fue una “liquidación justa, porque eso dio muy poquito”, pero no explicó la razón de su inconformismo.

Acorde con ello, con las pruebas documentales allegadas por la demandada en su contestación (visible a folios 78 a 128), se advierte que al actor le fueron canceladas oportunamente sus prestaciones sociales y vacaciones, por lo que no resulta procedente fulminar condena por estos conceptos, así como tampoco por la sanción moratoria contenida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, si lo que busca el actor es el reajuste o reliquidación de sus prestaciones sociales y vacaciones, se advierte que en el libelo no expresó siquiera tal pretensión, ni indicó con claridad y precisión durante el curso del proceso, la razón por la que estima hay lugar a la misma. Recuérdese,

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2021-00410-01  
**DEMANDANTE:** JOSÉ OMAR SÁNCHEZ BRAVO  
**DEMANDADO:** ENLACE EMPRESARIAL DE SERVICIOS S.A

además, que el fallo debe estar en consonancia con el petitum de la demanda y con las excepciones de fondo que se prueben; y si bien el juez tiene la obligación de realizar la labor interpretativa de la demanda en su conjunto, de lo probado y de los asuntos planteados en el proceso por los sujetos procesales, tal actividad de hermenéutica jurídica se debe realizar sin sustituir la voluntad del demandante, y sin vulnerar el derecho a la defensa del demandado.

Puesta de esa manera las cosas, se confirmará la sentencia consultada, sin lugar a imponer condena en costas por esta instancia por estarse surtiendo el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

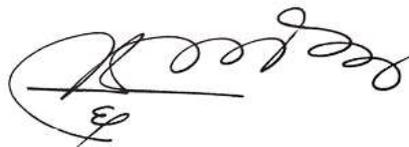
### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 17 de enero de 2023, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica – Cesar, de conformidad con las consideraciones aquí expuestas.

**SEGUNDO:** Sin condena en costas.

**TERCERO:** En firme esta decisión, vuelva el expediente al juzgado de origen.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

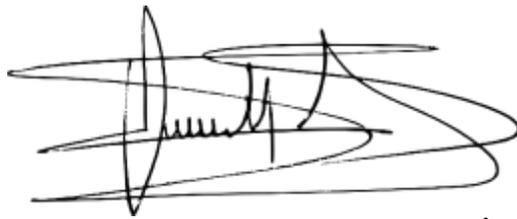


**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente



**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20011-31-05-001-2021-00410-01  
**DEMANDANTE:** JOSÉ OMAR SÁNCHEZ BRAVO  
**DEMANDADO:** ENLACE EMPRESARIAL DE SERVICIOS S.A



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado