

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	ANA MARÍA RAMOS ESCOBAR
DEMANDADO:	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
RADICACIÓN:	76001 31 05 009 2013 00142 01
JUZGADO DE ORIGEN:	NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO
ASUNTO:	APELACIÓN SENTENCIA, DESPIDO INJUSTO - INDEMNIZACIÓN
MAGISTRADA PONENTE:	MARY ELENA SOLARTE MELO

ACTA No. 030

Santiago de Cali, veintiocho (28) de julio de dos mil veinte (2020)

Conforme lo previsto en el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA, GERMAN VARELA COLLAZOS y MARY ELENA SOLARTE MELO quien la preside, previa deliberación en los términos acordados en la Sala de Decisión, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia No. 355 de 13 de noviembre de 2014 proferida por el JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, y dicta la siguiente:

SENTENCIA No. 091

1. ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO GENERAL DEL CASO

PARTE DEMANDANTE

Pretende se declare como ilegal e injusta la terminación unilateral del contrato de trabajo a partir del día 11 de enero de 2012; como consecuencia se condene a la demandada a pagar a favor de la demandante indemnización por despido injusto, indexación, costas y agencias en derecho. (Fl.3).

Como sustento de sus pretensiones señala que:

- i)** Que entre las partes existió un contrato a término fijo inferior a un año, que comenzó a regir el 4 de marzo de 2002 y terminó el 15 de junio de 2004, siendo contratada la actora como asesora del Consultorio Jurídico de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI;
- ii)** Fueron suscritos entre las partes más contratos a término fijo: del 1 de agosto de 2002 al 30 de noviembre del mismo año; del 3 de febrero de 2003 al 30 de mayo de 2003;
- iii)** A la actora le fueron asignadas a partir del 20 de enero de 2003 labores de docente, ejerciendo simultáneamente labores de asesora del Consultorio Jurídico y Profesora del programa de pregrado en Derecho, y en condición de docente suscribió contratos por los periodos: 20 de enero al 30 de mayo 2003, 21 de julio al 30 de noviembre de 2003, 26 de enero de 2004 al 6 de junio del mismo año, 26 de julio al 30 de noviembre del 2004, 24 de enero al 12 de junio de 2005;
- iv)** A partir del 15 de enero de 2004 se le asignaron labores como Directora del Consultorio Jurídico, suscribiendo contratos a término fijo por los periodos: 15 de enero al 12 de diciembre de 2004, 17 de enero al 11 de diciembre 2005, 16 de enero al 10 de diciembre de 2006, 16 de enero al 8 de diciembre de 2007 y 15 de enero al 14 de diciembre de 2008;
- v)** El contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes con inicio el 15 de enero y terminación 14 de diciembre de 2008, se prorrogó automáticamente por periodos iguales durante los siguientes extremos cronológicos: del 15 de diciembre de 2008 al "14 de enero del 2009" (sic fl.2), del 15 de enero del 2009 al 16 de diciembre de 2010, del 17 de diciembre de 2010 al 16 de enero de 2011 y del 17 de enero de 2011 al 18 de diciembre de 2012;
- vi)** Al presentarse la actora a laborar el día 11 de enero de 2012, fecha en la cual debía reintegrarse una vez terminado su periodo de vacaciones, no le fue permitido ingresar a su sitio de trabajo por parte del personal de vigilancia, informándole de manera verbal por parte del Dr. Carlos Peralta Usa, que él

había sido contratado para reemplazarla en el cargo de Director del Consultorio Jurídico, configurándose en la realidad un terminación tácita unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador;

vii) El último salario devengado fue la suma de \$3.739.629. A la fecha de interposición de la demanda el empleador no ha pagado indemnización por despido injusto.

PARTE DEMANDADA

El apoderado de la demandada contestó la demanda, señalando que a la demandante se le terminó su contrato por expiración del plazo fijado el 18 de diciembre de 2011, no operando un despido sin justa causa. Que es cierto lo narrado en la demanda respecto a la relación laboral y los contratos a término fijo celebrados entre las partes y sus renovaciones; además que la demandante fue Directora del Consultorio Jurídico en los periodos 15 de enero de 2009 al 19 de diciembre de 2010, y del 17 de enero de 2011 al 18 de diciembre de 2011.

La universidad contrata a todos sus trabajadores mediante contrato laboral a término fijo por el año académico, el cual comienza en enero y termina en diciembre, y durante el periodo de finalización la universidad liquida conforme a ley a todos sus trabajadores regidos bajo esta modalidad de contratación.

En la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI se maneja un sistema contable llamado SIGUSC que guarda en su memoria los tipos de contratos, pagos y liquidaciones de acuerdo a la forma de contratación de cada trabajador y genera los preavisos de acuerdo a la finalización de los mismos, y a la demandante se le pago cada año su liquidación acorde a su contrato, esto, previa notificación del preaviso por parte de la universidad, por lo que no es cierto que la actora haya estado en vacaciones ya que el 18 de diciembre de 2011 fue liquidada.

Como excepciones de fondo propuso: *“Inexistencia de la obligación pretendida, violación al principio de legalidad, inexistencia del principio legal para el cobro de la indemnización, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe, la innominada, y pago.”*

1.2. DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali por sentencia No. 355 del 13 de noviembre de 2014, absolvió a la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI de todas y cada una de las pretensiones y condenó en costas a la parte demandante.

Consideró la a quo que:

- i) De conformidad con la prueba documental (Fls.99 a 110) y la prueba testimonial, la demandada preavisó a la trabajadora su decisión de no prorrogar el contrato de trabajo pactado hasta el 18 de diciembre de 2011, es decir, que el contrato de trabajo terminó por expiración del plazo pactado por las partes;
- ii) Si se dijera que la única forma de demostrar la existencia de un contrato a término fijo, es aportar el documento suscrito por el trabajador y el empleador se debe tener en cuenta la sentencia del 5 de abril del 2011 de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, radicación 36035, en la que puntualizó que una es la exigencia formal del contrato de trabajo de carácter temporal, y otra muy distinta la prueba de su existencia la cual puede probarse por medios distintos a su escrituración, por lo que en el presente caso se tiene que el contrato existió por mención expresa del trabajador y del empleador lo cual constituye un eximente de su prueba, además de existir certificaciones de trabajo y prestación de servicios como ocurrió en el presente caso;
- iii) Probada la existencia del contrato de trabajo a término fijo así como haber sido preavisada la demandante acuerdo al artículo 46 del CST, corresponde al trabajador probar el hecho del despido y al empleador probar la justa causa; la demandante no aportó documento alguno que acreditara el hecho del despido y narró en la demanda que no le fue permitido el ingreso lo cual quedó en una simple afirmación que no quedó probada, mientras que la universidad accionada aportó escrito del 11 de noviembre de 2011 en donde se le informa a la actora que el contrato a término fijo termina el 18 de diciembre de 2011 y no será prorrogado.

1.3. FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandante **apela** la decisión, argumentando en síntesis que: **i)** radica la decisión en que si bien no existe prueba documental que acredite los contratos de trabajo a término inferior a un año suscritos por las partes en los años 2009, 2010 y 2011, es posible determinar la existencia de los mismos con otras pruebas arrimadas. No se comparte el criterio del Despacho, porque si en gracia de discusión se acepta que se extravió un contrato queda mucho más forzado aseverar que pasó lo mismo en el año 2010 y 2011, hay un extravió selectivo de contratos por tres años. Los contratos no se suscribieron, así el comportamiento de la demandada haya sido realizar procedimientos idénticos como si el contrato en la práctica hubiera existido y se hubiera liquidado como temporal de 11 meses; **ii)** se le impone a la demandante la carga de una prueba excesiva, en unas condiciones de subordinación, porque con los pagos que trae la demandada se dice entonces que *“tenía que enojarse con el empleador porque él le pagaba”*, y presentar una querrela; la demandada presenta unos documentos y unos testimonios que están todos dentro del control de ella misma, y todas la pruebas de que se vale el Despacho no son pruebas idóneas; **iii)** resulta exagerado pretender hacer valer como preavisos unos documentos expedidos por la demandada, sin prueba de haber sido recibidos por la demandante, y menos cuando un mensajero entrega una constancia de que entregó un documento y no se comprueba qué documento fue ese; **iv)** el valor probatorio que dio fue errado, pues se le impone a la demandante que tenía querellar por los pagos que le realizaban porque esa no era la modalidad de contrato en que ella creí estar prestando sus servicios.

1.4. TRAMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, se corrió traslado a las partes por un término de cinco (5) días para que presenten alegatos de conclusión.

Dentro del plazo conferido, la parte demandada presentó escrito de alegatos de conclusión.

2. CONSIDERACIONES

Por el principio de consonancia -artículo 66A del CPTSS-, la Sala sólo se referirá a los motivos de inconformidad contenidos en la impugnación.

No advierte la sala violación de derecho fundamental alguno, así como tampoco ausencia de presupuestos procesales que conlleven a una nulidad.

2.1. PROBLEMA JURÍDICO

La Sala procederá a establecer si entre las partes existieron contratos de trabajo a término fijo para los años 2009, 2010 y 2011 como lo concluyó el a quo, y una vez resuelto este punto, establecer si la demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto.

2.2. SENTIDO DE LA DECISIÓN

La sentencia consultada **se revocará**, por las siguientes razones:

El artículo 46 del CST, subrogado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990 prevé que:

*“(...) Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, **con una antelación no inferior a treinta (30) días**, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. (...)”;* y agrega que, *“(...) No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente (...)”.*

El artículo 55 del CST, establece que:

“El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.”

El artículo 61 del CST, modificado por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990, en su numeral 1, literal c), prevé que el contrato de trabajo termina **“Por expiración del plazo fijo pactado (...)”**.

A propósito de la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en **sentencia del 25 de marzo de 2015**, radicación 38239, SL3535-2015, MP. Dres. Elsy del Pilar Cuello Calderón y Rigoberto Echeverri Bueno, expresó:

(...) 1. Los contratos de trabajo a término fijo y la libertad de contratación empresarial. Libertad de modalidad o forma.

Dentro del marco de regulación de las relaciones laborales, es un hecho indiscutible que el empleador goza genéricamente de libertad a la hora de contratar o no a los trabajadores, así como para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, dentro de las variadas posibilidades que le otorga el legislador. La Sala ha dicho en ese sentido que los empleadores tienen la «...libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más le convenga a las particulares circunstancias que afronte...» (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 54003 y CSJ SL8693-2014).

Por tales razones, la vinculación de trabajadores y trabajadoras a través de contratos de trabajo a término fijo goza de plena legitimidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina dicho acuerdo, en los términos prescritos en los artículos 46, 55 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, entre otros, gozan de plena validez y vigencia. La razón es sencilla y es que debe entenderse que, a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación – artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo -, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales, para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de prestación de servicios.

Por lo mismo, la jurisprudencia de esta Sala de la Corte siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a término fijo es una de esas modalidades contractuales autorizadas por el legislador, que no ha perdido legitimidad y que puede ser utilizada libremente por el empleador de acuerdo a sus necesidades, dentro de los precisos límites establecidos legalmente.

También se ha dicho por la Corte, desde tiempo atrás, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia por el hecho de que se prorrogue varias veces (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034, entre otras); y que, como ya se dijo en líneas anteriores, su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no puede ser asimilable a un despido, pues constituye un modo legal de terminación, con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502). (...)" [Énfasis agregado]

No fue objeto de discusión y fue aceptado por las partes la celebración de sendos contratos a término fijo desde el año 2002 hasta el 2008 -hechos primero a cuarto de la demanda fl.1-2, aceptados como ciertos por la demandada fl.72-; radicando la inconformidad de la parte actora, en que no existieron los contratos celebrados entre las partes desde al año 2009 hasta el año 2011, según se expresa en el recurso de alzada, mientras que en la decisión de primera instancia se declaró probada la existencia de estos contratos a término fijo, a pesar de no haber sido aportados.

Le asiste en parte razón al apelante, pues como la misma juez de primera instancia lo leyó en la jurisprudencia que acogió: “... una es la exigencia formal del contrato de trabajo de carácter temporal, y otra muy distinta la prueba de su existencia la cual puede probarse por medios distintos a su escrituración”. Siendo entonces un requisito vertido taxativamente en la norma que esa temporalidad del contrato a término fijo debe estar plasmada por escrito, ya que así lo señala el artículo 46 del CST:

“ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.(...)”

Entonces, atendiendo a las pruebas aportadas durante el desarrollo de la litis por ambas partes, salta a la vista que los plurimencionados contratos a término fijo de los años 2009, 2010, y 2011, no fueron aportados, no estando probada su duración y de manera conexa y lógica, su existencia, además que la parte demandada presentó documentos que dan cuenta de denuncia realizada en la Fiscalía por extravío de los mismos –fls.255 a 257-.

De las pruebas aportadas se puede colegir que a partir del año 2004 la señora Ana María Ramos ya no era sólo docente dentro de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, pues tal y como se lee en la certificación obrante a folio 85, de fecha 17 de febrero de 2012, también ejercía funciones como Directora del Consultorio Jurídico, es decir que desempeñaba funciones de naturaleza administrativa, por lo que no puede afirmarse que se encontraba regida la relación laboral por los artículos 101 y 102 del CST; además en los comprobantes de nómina aportados por la demandada obrantes a folios 113 a 136 se observa que allí se especifica “empleados administrativos” o “personal admon”.

Como último contrato a término fijo inferior a un año celebrado entre las partes, se tiene el obrante a folio 45, entre el 15 de enero de 2008 al 14 de diciembre del mismo año. Lo anterior por cuanto los supuestos contratos a término fijo y preavisos de los años 2009, 2010 y 2011 fueron extraviados sin que se probara su celebración y mucho menos la notificación del preaviso a la demandante, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 46 del CST.

Debe también señalarse, que en atención al contenido del hecho quinto de la demanda, donde se habla de los contratos, existe un error en su redacción cuando se narra la manera como fueron prorrogados los mismos; además, la parte accionada al contestar la demanda (fl.73) indica que no es cierto tal y como allí se narra la situación, y que la demandante había sido contratada por periodo académico, así: entre el 15 de enero de 2009 y el 10 de diciembre de 2010, y entre el 17 de enero de 2011 y el 18 de diciembre del 2011, explicando además que en el primer periodo el contrato fue prorrogado con el fin de cubrir la licencia de maternidad y periodo de lactancia, de lo que se extrae que durante este lapso la relación, contrario a lo dicho por la demandada no estuvo gobernada por contrato pactado por la duración del periodo académico.

Por otra parte, encuentra la Sala que la certificación aportada por la parte demandada (fl. 85) no guarda coherencia con lo expresado en la contestación, pues mientras en la primera se indica que la demandante fue contratada por periodos académicos, en la segunda se señala, como vimos antes, que en razón del embarazo, el contrato de 2009 fue prorrogado, incluyéndose dentro de esta prórroga el periodo de vacaciones.

Si bien la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral ha analizado en diferentes providencias la posibilidad de que el periodo pactado en un contrato a término fijo pueda ser demostrado con documento diferente al contrato de trabajo, para ello se requiere que la estipulación del plazo fijo pactado se encuentre en propuesta escrita del trabajador o del patrono, que debe ser aceptada de manera expresa por la otra parte¹, cosa que no ocurre en este caso, pues de la documental aportada al plenario no puede evidenciarse que la trabajadora haya aceptado expresamente el periodo del contrato, tal como consta en el documento visible a folio 85.

Una vez aclarado lo anterior, no significa que por no existir el acto formal que acredite un contrato a término fijo celebrado entre las partes, este no haya existido y no se encuentre probada la relación laboral entre la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI y la actora, quien prestó sus servicios personales, para los años 2009 -

¹. Sentencia del 3 de septiembre de 2003, Radicación Nro. 20145, Magistrado Ponente: Fernando Vásquez Botero.
Sentencia del 18 de mayo de 2005, Magistrado Ponente: Dr: FRANCISCO RICAURTE GÓMEZ. Radicación No. 23074.

desde el 15 de enero (fl.139)-, 2010 y hasta el 18 de diciembre de 2011, por lo que habrá de declararse un contrato a término indefinido entre las partes desde el 15 de enero de 2009, según comprobantes de nómina, y hasta el 18 de diciembre de 2011 fecha en la cual fue terminada la relación laboral de manera unilateral por la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI.

Determinada la existencia de una relación laboral y la modalidad del vínculo, se debe entonces establecer si existió o no un despido injustificado, y en cuanto a las cargas probatorias de cada una de las partes, vale recordar que, cuando es el empleador quien rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (CSJ SL16561-2017, CSJ SL12499-2017, CSJ SL15927-2017, CSJ SL16281-2017, CSJ SL16373-2017, CSJ SL14877-2016, CSJ SL14877-2016, CSJ SL, 22 abril 1993 radicado 5272, reiterada en sentencia CSJ SL, 9 agosto 2011, radicado 41490 y CSJ SL18344-2016).

Entonces, no se haya demostrado que la demandante incurriera en violación grave de sus obligaciones o prohibiciones que le incumbían como trabajadora, y por ende, su despido se torna injustificado, debiéndose revocar la decisión en este puntual aspecto, para en su lugar, imponer la condena pertinente por la indemnización por despido que se reclama en la demanda y en la alzada.

En consecuencia, la demandante prestó sus servicios mediante contrato de trabajo a término indefinido entre el 15 de enero de 2009 y el 18 de diciembre de 2011, un total de 2 años, 11 meses y 3 días, y en consecuencia, en los términos del artículo 64 ibídem, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, la indemnización equivale a 30 días por el primer año, 20 por cada año subsiguiente y proporcional por fracción, para un total de 68,5 días, que multiplicados por el salario diario de \$87.258= [\$2.617.740 (f.189 a 213 último salario devengado) /30], no controvertido en la alzada, arroja la suma de **\$5.977.173=**, la que se ordena pagar debidamente indexada, por la pérdida del poder adquisitivo de la moneda en razón del fenómeno inflacionario que afecta la economía en general.

No prosperan las excepciones formuladas por la demandada, incluida la de prescripción –artículos 151 del CPTSS y 488 del CST-, en tanto que la relación laboral

culminó el 18 de diciembre de 2011 y la demanda se presentó ante la Oficina de Reparto el 7 de marzo del año 2013.

En consecuencia se revocará la sentencia apelada para en su lugar declarar que existió un contrato a término indefinido entre la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI y la señora ANA MARÍA RAMOS ESCOBAR, vigente entre el 15 de enero del 2009 y el 18 de diciembre del año 2011, finalizado por decisión unilateral e injustificada por parte del empleador; en consecuencia, hay lugar a reconocimiento y pago de indemnización por despido injusto.

Costas en primera instancia a cargo de la parte demandada y a favor de la parte demandante, las cuales serán fijadas y liquidadas por el a quo conforme al artículo 366 del CGP. Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- REVOCAR la sentencia No. 355 del 13 de noviembre de 2014 proferida por el **JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**, para en su lugar:

DECLARAR que existió un contrato a término indefinido entre la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** en calidad de empleador y la señora **ANA MARÍA RAMOS ESCOBAR** como trabajadora, por el periodo comprendido entre el 15 de enero del 2009 y el 18 de diciembre del año 2011, el cual terminó por decisión unilateral e injustificada por parte del empleador.

CONDENAR a la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI** a pagar a favor de la señora **ANA MARÍA RAMOS ESCOBAR** de notas civiles conocida en el proceso, indemnización por despido injusto en la suma de **CINCO MILLONES NOVECIENTOS SETENTA Y SIETE MIL CIENTO SETENTA Y TRES PESOS (\$5.977.173)=**, la cual deberá ser indexada al momento del pago.

SEGUNDO.- COSTAS en primera instancia a cargo de la demandada y en favor de la demandante, que serán fijadas y liquidadas por el a quo conforme al artículo 366 del CGP.

TERCERO.- NOTIFIQUESE esta decisión mediante inserción en la página web de la Rama Judicial. <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-006-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/16>

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

MARY ELENA SOLARTE MELO


MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA

*Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)*


GERMÁN VARELA COLLAZOS
Salvamento de voto

Firmado Por:

MARY ELENA SOLARTE MELO
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 6 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI

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:

d1e07085e3a5470973c4c0252723cabaa1bbe4a14d54f2d3f3a5aad5efd58d27

Documento generado en 27/07/2020 03:47:21 p.m.