

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

REF. ORDINARIO DE **HÉCTOR LEONIDAS BROWN PUERTA**
VS. **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**
RADICACIÓN: **76-001-31-05- 007- 2013-00440-01**

SENTENCIA NÚMERO 168 C-19

Hoy veintiuno (21) de agosto de dos mil veinte (2020), surtido el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, integrada por los magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**, quien la preside en calidad de ponente, **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** y **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en ambiente de escrituralidad virtual y distanciamiento social por mandato del D.L. 1076 del 28-07-2020, resuelve la **APELACIÓN** formulada por la parte demandante frente a la sentencia dictada por el JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, dentro del proceso ordinario laboral que promovió **HÉCTOR LEONIDAS BROWN PUERTA** contra la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, radicación No. **760013105 007 2013 00440 01**, con base en la ponencia discutida y aprobada en Sala de Decisión llevada a cabo el 15 de julio de 2020, celebrada, como consta en el **Acta No. 30**, tal como lo regulan los artículos 54 a 56 de la ley 270 de 1996, autorizados por el artículo 12 del D.L. 491 de 2020 (reuniones no presenciales por cualquier medio) y la Circular PCSJC20-11 del 31 de marzo de 2020.

SÍNTESIS DE LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN

HÉCTOR LEONIDAS BROWN PUERTA demandó a la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI**, para que previos los trámites de un proceso ordinario laboral de primera instancia fuese declarado “*que debió existir un contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año*” desde el 8 de enero al 15 de diciembre de 2013, y, consecuentemente, condenada al pago de salarios, auxilio de cesantía, prima de servicios, vacaciones, intereses a la cesantía, aportes y sanción por no vinculación a seguridad social, indemnización moratoria del artículo 65 C.S.T., indexación, costas y agencias en derecho.

Fundamentó las anteriores pretensiones en los hechos que se enumeran en la demanda y que son de pleno conocimiento de las partes en juicio¹, al igual que la contestación de la demanda (fls. 90-113) por ello la Sala se relevará de su reproducción, señalando que la convocada a juicio se opuso a lo

¹ Fls. 1-7

pedido y formuló como excepciones de fondo: cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación, buena fe, prescripción, compensación, pago, inexistencia de contrato de trabajo.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

Conoció del proceso el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, quien profirió la sentencia No. 221 del 30 de Octubre de 2014, en la cual se declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y se absolvió a la demandada, condenando en costas al demandante.

Para llegar a tal decisión, el A-quo, estimó que los conflictos por “las eventuales promesas de contrato” o “pre-contrato” no se encuentran regulados por el artículo 2 del C.P.T.y S.S., amén que existe plena libertad del empleador para contratar o dejar de hacerlo y que el artículo 92 exige “previa consulta” sobre la terna (fl. 118).

APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la apoderada de la parte demandante interpuso el recurso de alzada, pretendiendo la revocatoria de la decisión absolutoria, con base en los siguientes argumentos:

1. El artículo 92 de Estatutos no exige que la terna elaborada por el Consejo de Facultad deba ser publicitada a la comunidad universitaria antes de la elección por parte del Decano.
2. El acta CFI 019 de 24 de noviembre de 2012 acredita que el demandante cumplió los requisitos que exige el artículo 92 y 93 para ser nombrado Secretario Académico en el año 2013 y merecía el contrato laboral con la Universidad Santiago de Cali.
3. El artículo 92 no preceptúa de manera taxativa cómo debe hacerse la previa consulta, pues se entiende que antes de la elaboración de la terna se consultó con los Estamentos y se publicó las personas que concurrieron con la convocatoria.
4. El principio de *indubio pro operario* (sentencia C.S.J. con radicación, 15 de febrero de 2011, 40662) debió aplicarse a favor del trabajador.

Por tanto, reclama se acceda a las pretensiones formuladas.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Mediante providencia del 16 de julio de 2020, el Despacho ordenó correr traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión, tal como lo dispone el artículo 15 del decreto 806 del 4 de junio de 2020.

Dentro del término, los apoderados de las partes, a través de memoriales allegados al correo electrónico de la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, presentaron alegatos de conclusión, ratificándose en lo expuesto en la demanda, en la contestación y en el recurso de apelación. La parte demandante insiste en que por el principio del indubio pro operario “*debió haberse configurado como derecho adquirido la contratación laboral impetrada en la demanda*”, citó las disposiciones estatutarias aplicables (artículos 92, 53, 86, 97, 103). La parte demandada destacó el principio constitucional de autonomía universitaria (artículo 69) y las consecuencias que de ello se derivan, como la libertad en mecanismos de elección, designación y períodos de directivos y administradores, invocando la sentencia T-281 A-2012, que imponen estatutariamente la consulta a estamentos de profesores y estudiantes.

CONSIDERACIONES:

Circunscritos a la apelación de la sentencia totalmente desfavorable al demandante, por respeto al mandato de congruencia previsto por el artículo 66 A del CPTy SS, corresponde resolver en esta sede, ¿cuáles son los requisitos exigidos por la Universidad Santiago de Cali para el surgimiento de un contrato de trabajo con quien aspiró al cargo de Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería para el año 2013? Y si el demandante los satisfizo a cabalidad, determinar la procedencia o no de la obligación de hacer, pretendida por el actor en torno a que “*debió existir un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año desde el 8 de enero de 2013 hasta el 15 de diciembre de 2013*” y demás efectos consecuenciales.

Dado el carácter de ente universitario de carácter privado de la demandada, el artículo 69 constitucional² garantiza la autonomía administrativa para darse sus propios Estatutos en aquellas materias relativas al orden académico y la tipología de actividades prestadas. Por esto, vale tener en cuenta los artículos 92 y 93 del Estatuto General de la Universidad Santiago de Cali (fl. 164 vta.) en el cual se prevé lo siguiente:

“Título VII. Estructura Académico Administrativa. Capítulo 4. De los secretarios académicos de facultad. Artículo 92. Los Secretarios Académicos de Facultad son los encargados de ejecutar las actividades académicas y operativas de la Facultad. Serán nombrados por el Decano de la respectiva Facultad, de la terna elaborada por el Consejo de Facultad, previa consulta de los estamentos de profesores y estudiantes y mediante concurso de méritos. Su período máximo será de un (1) año, pero podrán ser reelegidos en reconocimiento a sus méritos en el desempeño de sus cargos. En este último caso, el Secretario Académico deberá hacer parte de la terna.”

Artículo 93. Para ser nombrado Secretario Académico se requiere:

- a. Tener título universitario en área afín a la Facultad,
- b. Acreditar ejercicio profesional y/o experiencia en docencia universitaria no menor de dos (2) años”

² **Artículo 69.** Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado.

De las regulaciones estatutarias en cita, aflora que la vinculación de los Secretarios Académicos comporta no solo satisfacer las condiciones académicas y de experiencia del aspirante (lo cual no está en duda en el presente asunto, por así reconocerlo la demandada), sino también el procedimiento de seleccionar terna de aspirantes mediante concurso de méritos, “consultar” dicha triada entre el estamento profesoral y estudiantil, proponerla por parte del Consejo de Facultad para que el Decano de la respectiva Facultad efectúe el nombramiento –que en el ámbito de la Universidad privada- además de ser una postulación ante el representante legal de la misma, esto es, el Rector, se convierte en una actuación que obliga a la UNIVERSIDAD, surtida por un representante suyo, en términos del artículo 32 del C.S.T.³ –en ejercicio pleno de la autonomía universitaria- cuando expresamente dispuso en el Estatuto General que los Secretarios Académicos “*serán nombrados por el Decano de la respectiva facultad*”, lo cual, guarda armonía con la estrecha relación académica que deviene entre Decano y Secretario Académico, si se repasan todas y cada una de las funciones de dichos cargos, desprendidas de los artículos 86, 90 y 94 del Estatuto General de la Universidad Santiago de Cali, aportado por la demandada y no redargüido, ni tachado por las partes.

Ahora, de la realidad fáctica y probatoria no sujeta a discusión entre las partes resultó que la circunstancia de haber ejercido el demandante dichas funciones en el período académico inmediatamente anterior, no le significó reelección sin sujeción al procedimiento estatutario. Por el contrario, aún en ese caso debía ser partícipe de la terna “consultada” con los respectivos estamentos.

Este proceder, que según las partes no está regulado con precisión en el artículo 92 del Estatuto General o se omitió, debate en que se enredaron las partes, se entiende como una garantía de participación y publicidad en torno a la viabilidad de selección de los ternados, que lejos de apreciarse en el Acta No. CFI 019 de noviembre 24 de 2012 revela que el propio demandante asistió como Secretario Académico, no siendo tal circunstancia prenda de la objetividad que el procedimiento busca asegurar.

Se discute que bastaba con la presencia de representantes de docentes y de estudiantes en la audiencia de elección de candidatos ante el Consejo de Facultad o que la consulta demarcaba un trámite más amplio, tal como se surtió con posterioridad a la fallida contratación con el demandante (fl.83, 117, 136) –según lo reportó la demandada-, a través de la introducción de la terna en la página *web* de la Universidad, sin embargo, en criterio de la Sala, ello no constituye lo relevante frente a los derechos del demandante porque:

³ Art. 32, subrogado art. 1 D.L. 2351/1965. Representantes del patrono. Son representantes del patrono, y como tales lo obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas: a) Las que ejerzan funciones de dirección o administración tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del patrono, y b) Los intermediarios”.

- HÉCTOR LEONIDAS se entera desde el 24 de noviembre de 2012 (fl. 28) de que: *“El Decano en uso de sus facultades estatutarias, decide nombrar a partir de la terna presentada por el Consejo de Facultad, al Ing. Hector Brown para que ocupe el cargo de Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería para el periodo 2013 y anuncia que se enviará un comunicado oficial a Gestión Humana. Se adjuntan propuestas de los tres aspirantes al cargo”*. Noticia que sin duda le generó expectativa, sino la seguridad de su vinculación con la Universidad para el año 2013.
- El 8 de enero de 2013 (cuando iba a iniciar el nuevo período académico la Universidad) recibe comunicación suscrita por el Director del Departamento de Gestión Humana-Juan Carlos Córdoba Arturo- (otro representante del empleador, de carácter administrativo) quien unilateralmente –pues no existe soporte alguno- decidió, desconociendo la autoridad académica del Consejo de Facultad de la Facultad de Ingeniería (quien elaboró la terna) y del Decano de la Facultad, quien eligió y nombró al demandante, no celebrarle el contrato de trabajo al demandante (fl. 108) *“con base en las facultades mismas de la institución universitaria”*, al expresarle que *“no es viable su nombramiento como Secretario Académico”*. Esto es, sin rendir explicación alguna, ni manifestar el porqué de tal determinación, añadiéndose sólo en sede judicial y como tesis de la defensa que ocurrió por no satisfacer la *“previa consulta”*.

Frente a la consulta previa, se inclina la Sala en darle la razón a la parte demandante en torno a que no se precisó estatutariamente en qué consiste. Lo cual, contrastado con la publicación de la terna en la página *web* de la Universidad (entendimiento que dice darle la Universidad, a la consulta) permite esgrimir que dicho método tampoco garantiza la participación estamentaria que sí aparece de alguna manera en el Acta CFI 019 de noviembre 24 de 2012 (fl. 27 a 32) que refleja la asistencia de 1 representante de estudiantes, 2 docentes, 9 Directores y 1 Coordinador de Extensión en el proceso de elección del Secretario previa escucha de su plan de trabajo. Por tanto, como la aparente falencia, además de no estar reglamentada, no fue esgrimida al demandante cuando se le negó la contratación en el año 2013, es de rigor señalar que en garantía del derecho fundamental al debido proceso, no pueden endilgarse razones jamás invocadas.

De manera que la frustración de la expectativa del demandante, en torno a la contratación que con posterioridad a la elección-nombramiento realizada por el Decano de la Facultad y plasmada en Acta No. CFI 019 de noviembre 24 de 2013, se esperaba fuera ejecutada por parte de la Universidad, y que, fue conocida por el demandante al ser partícipe del Consejo de Facultad llevado a cabo el 24 de noviembre de 2013, no puede pasar desapercibida para el Derecho Laboral.

Cabe preguntarse, si resulta válido que un Decano sea autoridad académica dentro de una Facultad y estatutariamente puede nombrar al Secretario Académico, ¿por qué habría de tomarse *“inviable”*,

para usar los términos del Director del Departamento de Gestión Humana, su contratación? Esa articulación académico-contractual (Decano-Rector) que aflora de los Estatutos universitarios, por supuesto que puede ser necesaria en estructuras jerárquicas como lo siguen siendo los centros académicos, pero no puede conducir a la aplicación de una discrecionalidad o veto final, lesivo de los derechos de los trabajadores.

Pues si ello comporta una actitud caprichosa y arbitraria de no culminar el proceso de nombramiento, -como en efecto ocurrió en este caso, por la falta de motivación y explicación oportuna- debe generar tal conducta alguna responsabilidad desde el punto de vista laboral para la Universidad. Lo contrario, no hace gala de decencia ni de asunción de la palabra dada que también entre particulares obliga. Es desarrollo de aquel postulado de buena fe de que trata el artículo 55 del C.S.T. y que compromete *“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”*.

MARIO GARMENDIA ARIGÓN⁴ señala que *“la doctrina laboralista no ha dedicado demasiados desarrollos a la etapa que precede al inicio del vínculo laboral”*, que se trata de un *“momento previo y preparatorio”* de gran trascendencia porque: i) es una etapa ineludible dado el carácter personalísimo o *intuitio personae* *“que posee la prestación a la que se obliga el trabajador, que provoca el natural y comprensible interés del empleador por conocer con la mayor exactitud posible los rasgos personales y aptitudes de aquel con quien eventualmente habrá de contratar”* y ii) el postulante se encuentra en *“situación de especial fragilidad”*, anhelando ser contratado y el empleador puede ser *“proclive a adoptar conductas teñidas por la arbitrariedad, sin que resulte sencillo detectar el real designio que las ha inspirado”*. Y tras incluir entre las *“situaciones jurídicas que pautan el desarrollo del período precontractual”* a la convocatoria a aspirantes o interesados a cubrir una vacante laboral y a los procesos de selección, plantea que puede exigirse en esta etapa la reparación de los daños causados.

Situados así ante un *“concurso de méritos”* o convocatoria de aspirantes al cargo de Secretario Académico de Facultad, indebidamente concluido, dice GARMENDIA, *“surgirá la responsabilidad en aquellos casos en que el empleador hubiera confirmado a uno de los postulantes al empleo su disposición de efectivamente tomarlo como empleado”*.

Ahora como el daño es el primer eslabón de toda responsabilidad, éste debe demostrarse plenamente y *“podrá incluir los daños materiales y morales efectivamente sufridos, así como el eventual lucro cesante ocasionado, dentro del cual se admite la reclamación del resarcimiento de los daños causados por la pérdida de oportunidad de celebrar otros contratos”*⁵.

⁴ El período precontractual laboral. P. 309-342.

⁵ Ibidem, p.336.

Al respecto, la jurisprudencia colombiana considera que la pérdida de una oportunidad configura un daño material, consistente en el “*cercenamiento de una ocasión aleatoria que tenía una persona de obtener un beneficio o de evitar un deterioro*” (Consejo de Estado, Sección Tercera, Sentencia 630012331000200300261 (38267), May. 31/16), es el daño a la esperanza de obtener un beneficio.

Nótese que el demandante entre el fin de año y el comienzo de 2013 tuvo la certeza y no una mera hipótesis, acerca de su oferta contractual puesto que la máxima autoridad de su Facultad –que no, el Rector- lo “nombró” o eligió entre los aspirantes como Secretario Académico.

Sin embargo, la Universidad truncó la celebración del contrato de trabajo y la prestación de servicios, y con ello, sacrificó en alto grado los derechos que como trabajador pretendía obtener el actor.

Ahora pese a que en materia Laboral, la actuación de los Decanos de la Universidad Santiago de Cali, como autoridades académicas son vinculantes para la persona jurídica, en términos del artículo 92 del Estatuto General, también debe observarse que esa permisión o delegación de la capacidad de elección o “nombramiento” contenida en la regulación universitaria debe conjugarse con las específicas formas de contratación estipuladas en el C.S.T., sin que se haya tipificado ninguna de ellas, máxime cuando no hubo prestación personal del servicio en el año 2013 por parte del actor. En consecuencia, no puede entrar a operar la presunción del artículo 24 del C.S.T. cuando es claro que el demandante en los extremos cronológicos de la demanda, jamás cumplió actividad personal a favor de la demandada.

No obstante, como el demandante alcanzó a tener la expectativa o interés legítimo de contratación por período máximo de 1 año, faltando sin duda el visto bueno o aprobación contractual por parte del Rector del ente universitario, tal como lo reflejó la prueba testimonial, es menester, para alcanzar el resarcimiento del daño causado con la no celebración del contrato de trabajo, verificar su demostración, pues si bien la responsabilidad pre contractual –también debe pregonarse en materia Laboral- por no tratarse de reparación tarifada, ni codificada se sujeta a la prueba del daño y perjuicios causados.

La prueba documental refleja que el demandante había celebrado diferentes tipos de contratos con la Universidad, discontinuos desde el 15 de enero de 2004 hasta el 16 de noviembre de 2012 (fls. 100-101); que la convocatoria pública en la que participó el demandante se vino a menos (sin explicación, ni debido proceso alguno) y fue sustituida por el trámite que consta en Acta CFI-002 de 07 de febrero de 2013, derivando en la elección del Ingeniero JULIÁN ANDRÉS RAMÍREZ GUESPU como Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería para el periodo 2013 (fl. 20, cdno. Trib.); con el reconocimiento y pago de salarios, extrañamente, desde el mes de enero hasta diciembre de 2013.

La Sala entiende así, configurado el perjuicio padecido por el demandante, en aquellos rubros dejados de obtener durante 1 año como Secretario Académico. Es decir, que para su reparación o indemnización debe establecerse el valor de lo cancelado a JULIÁN ANDRÉS RAMÍREZ GUESPUD y que se encuentra cuantificado así:

2013			
MES	VALORES		CONCEPTOS
	SALARIOS	PRESTACIONES	
Enero	\$ 1.974.429		
Febrero	\$ 2.575.342		
Marzo	\$ 2.575.342		
Abril	\$ 2.575.342		
Mayo	\$ 2.575.342		
Junio	\$ 2.575.342	\$ 1.237.595	Prima Servicios
Julio	\$ 2.575.342		
Agosto	\$ 2.575.342		
Septiembre	\$ 2.575.342		
Octubre	\$ 2.575.342		
Noviembre	\$ 2.575.342		
Diciembre	\$ 1.888.584	\$ 1.230.441	Prima Servicios
TOTAL:	\$ 29.616.433	\$ 2.468.036	Cesantía
		\$ 283.824	Interés C.
		\$ 1.234.018	Vacaciones
		\$ 6.453.914	
TOTAL DAÑOS ACREDITADOS:	\$ 36.070.347		

De manera que solicitado por el demandante el resarcimiento de sus perjuicios equivalente a los salarios no percibidos, prestaciones y demás emolumentos, será el valor de \$ 36'070.347 como suma acreditada por concepto de la indemnización del daño causado.

Por ello, se revocará la decisión absolutoria de primera instancia para acceder a las pretensiones del demandante, en el sentido de declarar que la Universidad incumplió la oferta laboral al demandante al no culminar el proceso de selección con la celebración de contrato de trabajo aprobado por el decano, correspondiente al período del año 2013, lo cual frustró las aspiraciones económicas que derivarían de un vínculo laboral y que se reclamaron y acreditaron en la suma total de \$ 36'070.347. Sin lugar a acceder a indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. porque se trata de resarcir perjuicios en etapa precontractual.

Al tratarse de una cifra de capital pasible de los efectos devaluatorios de la moneda se accede a la indexación, para compensar el evidente impacto que la pérdida del valor adquisitivo produce en las obligaciones laborales, tal y como ha sido aceptado por la jurisprudencia reiterada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, siempre que por otra parte no exista un mecanismo de actualización diferente, debiéndose efectuar la actualización con la siguiente fórmula:

$$VA = \frac{VH \text{ (total debido)} \times IPC \text{ FINAL (IPC mes en que se realice el pago)}}{IPC \text{ INICIAL (IPC 2013)}}$$

COSTAS.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 365 del C. G. del P., vigente al momento de interposición del recurso de apelación, se tiene que, dadas las resultas de la alzada, hay lugar a condenar en costas en ambas instancias a favor de la parte demandante y a cargo de la parte demandada. En consecuencia, se fijan las agencias en derecho de segunda instancia en \$ 900.000, las cuáles serán liquidadas de forma integral por el Juzgado de Primera Instancia, en la forma ordenada por el artículo 366 *idem*.

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. 221 del 30 de octubre de 2014, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, para en su lugar:

- 1.1. **DECLARAR NO PROBADAS** las excepciones propuestas por la demandada.
- 1.2. **DECLARAR** que la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI incumplió la oferta laboral con HÉCTOR LEONIDAS BROWN PUERTA, al no culminar el proceso de selección con la celebración del contrato de trabajo aprobado por el Decano, correspondiente al período del año 2013, lo cual frustró las aspiraciones económicas que derivarían de un vínculo laboral.
- 1.3. **CONDENAR** a la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI a pagar a HÉCTOR LEONIDAS BROWN PUERTA la suma de \$ 36'079.347, por concepto de perjuicios pedidos y acreditados por el demandante en etapa precontractual, debidamente indexada a la fecha de pago.
- 1.4. **ABSOLVER** a la demandada de las demás pretensiones.
- 1.5. **COSTAS** en ambas instancias a cargo de la demandada y a favor de la parte demandante. Fíjense las agencias en derecho de segunda instancia en \$ 900.000. Líquidense de conformidad con los artículos 365 y 366 del C.G.P.

SEGUNDO: A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página *web* de la Rama Judicial en el *link* de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

Agotados los puntos objeto de análisis, se suscribe por los integrantes de la Sala de Decisión.

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA



CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ

Firmado Por:

MONICA TERESA HIDALGO OVIEDO

MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL

Despacho 008 De La Sala Laboral Del 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:

531ad710c4a8c84a87a003da9dc5e092a7adcd73a2f40cb590f844721f6e6c62

Documento generado en 20/08/2020 11:36:52 p.m.