



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 22
APROBADA EN SALA VIRTUAL NO. 05**

Guadalajara de Buga, veinte (20) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA promovido por FELIPE ALFONSO MEDINA CORAL contra AMERICAN PIPE AND CONSTRUCTION INTERNATIONAL S.A.S. RADICACIÓN No. 76-001-31-05-002-2014-00344-01

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida en audiencia Pública celebrada por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, Valle, el nueve (9) de marzo de dos mil diecisiete (2017), asunto que fue repartido al Tribunal Superior de Cali y que fue remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022

Se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

I. ANTECEDENTES

1.1. La demanda.



El señor **FELIPE ALFONSO MEDINA CORAL**, instauró proceso ordinario laboral de primera instancia contra la sociedad **AMERICAN PIPE AND CONSTRUCTION INTERNATIONAL S.A.S.**, a fin de que se le reconociera el reintegro al cargo que ostentaba y se le pagaran desde el 12 de diciembre de 2013, los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, incluyendo las cotizaciones a seguridad social; la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por el accidente laboral sufrido el 20 de agosto de 2008; costas y agencias en derecho.

Para fundamentar sus pretensiones, expuso que nació el 15 de septiembre de 1967; que fue contratado por la demandada en el cargo de operador de servicios el 7 de febrero de 2005, pero el 28 de noviembre del mismo año fue cambiado al cargo de electromecánico; que su último salario fue de \$1.765.290; que el 20 de agosto de 2008, sufrió un accidente laboral que le causó la fractura en los dedos 2, 3, 4 y 5 de su mano izquierda; por lo que la Administradora de Riegos Profesionales, le dictaminó una pérdida de capacidad laboral del 18.06%, definiéndola como incapacidad permanente parcial con limitación moderada; que su mano izquierda viene sufriendo una deformación y se agrava más con el tiempo.

Adujo, que la demandada tiene la sede principal en la ciudad de Bogotá y la sucursal en Yumbo Cali; que el 31 de julio de 2013, le comunicaron que la sucursal tenía que cerrar y efectivamente cerró ese mismo día, terminando los contratos de los trabajadores excepto el suyo, quien continuó laborando; que el 12 de diciembre de 2013 le terminaron unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa; que el 21 de enero de 2014 la empresa contrató nuevamente a unos trabajadores de la sucursal para trabajar en la sede de Bogotá pero a él no.

Sostuvo, que cuando lo despidieron no mediaba autorización de la oficina del trabajo, porque para ese momento seguía siendo un limitado moderado y un incapacitado permanente parcial, siendo entonces un despido injusto e ilegal.



Por último, indicó que el 20 de mayo de 2014, envió derecho de petición a la empresa demandada, la cual contestó el 5 de julio del mismo año.

1.2. Contestación de la demanda.

La empresa convocada se opuso a las pretensiones de la demanda y respecto de los hechos manifestó que cumplió con sus obligaciones al momento del accidente laboral, incluida la reubicación temporal; que no existió un despido masivo, dado que la empresa contaba con 85 trabajadores, por lo que para considerarse el despido masivo de acuerdo con el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, debió despedirse 17 empleados; que los trabajadores conocían de antemano que la sucursal cerraría; y que la razón de los nuevos contratos son de resorte de la empresa y de su libertad de contratación.

Como excepciones, propuso las de “AUSENCIA DE LA CONDICIÓN DE PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD”, INEXISTENCIA DE INCUMPLIMIENTO DE REQUERIMIENTOS PARA EL DESPUDO” y la “GENERICA o INNOMINADA”.

1.3. Sentencia de primer grado.

El Juez Segundo Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia n.º 30 proferida el nueve (9) de marzo de dos mil diecisiete (2017), absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra y condenó en costas al demandante.

1.4. Recurso de apelación.

El apoderado judicial del extremo activo presentó recurso de apelación alegando que, se interpretó equivocadamente, no solamente la norma que ampara con una estabilidad reforzada a los trabajadores que como el demandante, sufren un accidente laboral en su mano izquierda, artículo 26 de la Ley 361 de 1997, puesto que el actor fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 18.06%; que se le hizo creer que iba a ser trasladado a la sede de Bogotá después del cierre de la empresa, pero no fue así, por



lo que se deduce que fue por su limitación física, haciendo entonces el despido injusto e ilegal.

1.5. Trámite de Segunda Instancia.

Admitido el recurso de apelación, se corrió traslado a las partes para presentar sus alegatos en la instancia, pero estos guardaron silencio.

II. CONSIDERACIONES

1. Presupuestos procesales.

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.

2. Competencia de la sala.

Se conoce el proceso en segunda instancia para desatar el recurso de apelación presentado por la parte demandada lo que otorga a la Sala para revisar los puntos de inconformidad expuestos por el apelante.

3. Problema jurídico.

De conformidad con los reparos expuestos, el problema que dilucidará la Sala es el siguiente: ¿Si el despido sin justa causa del demandante es ilegal, por encontrarse amparado por la estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997?



4. Tesis de la Sala.

La Sala revocará la decisión de primera instancia.

5. Argumentos de la decisión

5.1 Estabilidad laboral reforzada por motivos de salud.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997 otorga una estabilidad laboral reforzada, señalando que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

La ley 361 citada no establece expresamente lo que ha de entenderse por personas en situación de discapacidad, es decir, si la protección se aplica a toda persona enferma o específicamente a un determinado grado o situación de discapacidad. Posteriormente el **artículo 2 de la ley 1618 de 2013**, Ley Estatutaria por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad señaló que se entienden como personas con y/o en situación de discapacidad a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, definición que no estableció un porcentaje mínimo de pérdida de capacidad laboral.



Es de precisar que la Corte Suprema de Justicia, tiene una orientación jurisprudencial reiterada respecto que la protección no cubre a todas las personas enfermas o incapacitadas, sino que busca garantizar la protección de las personas en situación cuya patología o enfermedad sea significativa que afecte el desarrollo normal de la labor para la cual fue contratado, de manera que el despido o la terminación del contrato sean discriminatorias.

Igualmente, la jurisprudencia de la Corte estableció unos parámetros de aplicación de la Ley 361 de 1997, precisando en que eventos de terminación del contrato es necesario acudir previamente al Inspector de Trabajo. En sentencia SL1360-2018, con radicación n.º 53394, del once (11) de abril de dos mil dieciocho (2018), MP CLARA CECILIA DUEÑAS estableció las siguientes subreglas:

“(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad”.

La Corte Constitucional en sentencia SU 049 de 2017, considerando que la garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral



o común. Asimismo, precisó que la estabilidad laboral es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

El anterior pronunciamiento fue reiterado en la sentencia SU 380 de 2021 recordando que *“La jurisprudencia constitucional, tanto en sede de revisión, como en unificación de jurisprudencia y control abstracto, es uniforme en considerar que la interpretación conforme del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ordena su aplicación no solo a las personas con una pérdida de capacidad laboral calificada como moderada, severa o profunda, por una autoridad competente, y de acuerdo con las normas reglamentarias que definen tales conceptos en términos numéricos, sino que se extiende a toda persona en condición de salud que impide o dificultada el normal ejercicio de sus funciones.”*

En la sentencia SL1360-2018, precisa la Corte que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, **lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio.**

Es de precisar además que existe libertad probatoria para demostrar la situación de discapacidad. El artículo 61 del CPT y SS señala claramente que el Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sobre el particular se pronunció la Sala de Casación Laboral en la sentencia CSJ SL18578-2016, reiterada en la CSJ SL1684-2021, en la que se expresó que: *[...] en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal Laboral, en los juicios del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 ibidem les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo*



cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, pues en tal caso “no se podrá admitir su prueba por otro medio”, tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas.

Respecto de la necesidad de demostración del estado de discapacidad, en la sentencia SL1623 de 2020 la Corte reitera que se requiere acreditar una afectación relevante en el estado de salud, que puede demostrarse, sin limitarse a ello, a través del informe pericial al respecto, sea dentro del trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral o el practicado como prueba en el trámite judicial, pues se insiste que [...] *la protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, a aquella que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro modo, el precepto en cuestión busca proteger a las personas que, por la condición de discapacidad relevante, pueden encontrar barreras para acceder, permanecer o ascender en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleador haciendo ajustes razonables. (CSJ SL2841-2020). (...)*”

Ahora respecto de la exigencia de un porcentaje de pérdida de capacidad de al menos el 15% para activar la protección contenida en la Ley 361 de 1996, aprecia esta Sala que si bien una calificación en ese sentido es prueba de la notoriedad de las condiciones reducidas de salud activándose una presunción de discriminación en el evento de un despido; teniendo en cuenta la libertad probatoria, no se excluye que el trabajador pueda demostrar, aún sin una calificación del 15%, que fue discriminado por su estado de salud físico, mental o sensorial.

Finalmente recuerda la Sala que la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013, estableció un nuevo modelo de aproximación a la discapacidad denominado «*modelo social*» o de «*barreras sociales*» que señala “que las causas que dan origen a la discapacidad no son científicas, son preponderantemente sociales. Bajo este modelo, explica la Doctora Clara Cecilia Dueñas, “*la discapacidad se*



desplaza de la persona a la comunidad, puesto que no depende únicamente de las características propias del individuo, sino también de la manera como la sociedad donde vive organiza su entorno y lo acepta o rechaza” (sv SL 711 de 2021).

Caso concreto.

De acuerdo a los reparos propuestos y el problema jurídico planteado, en primer lugar, corresponde entonces a la Sala determinar si al momento de terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador, el trabajador tenía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano o largo plazo que dificultaba sustancialmente la realización de su trabajo habitual.

Para la Sala, no hay discusión, en que el actor *i)* fue contratado por la demandada el 7 de febrero de 2005, *ii)* sufrió un accidente laboral que le dejó como consecuencia una incapacidad permanente parcial y una limitación moderada, con pérdida de capacidad laboral equivalente al 18,06%, *iii)* que el 31 de julio de 2013 cerraron la sucursal de Yumbo, donde laboraba, y *iv)* que fue despedido sin justa causa el 12 de diciembre de 2013, cancelándole la respectiva indemnización.

De primera vista, podemos observar que el demandante fue calificado por la ARL (fl 39 a 46 expediente digital) con pérdida de la capacidad laboral del 18,06%, por tanto, podría entenderse que gozaba de la protección que consigo trae el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no obstante, la aplicación de esta prerrogativa no es absoluta ni automática, ya que, como lo ha dicho en reiteradas ocasiones la Corte Suprema de Justicia, debe analizarse si el despido del trabajador, sea alegando una causa justa o sin ella, obedeció a un trato discriminatorio por las limitaciones por la pérdida de capacidad laboral que presente, correspondiéndole al empleador la carga probatoria.

Siendo así las cosas, se puede extraer del material probatorio aportado por la parte demandante, que el accidente laboral que sufrió, ocurrió el 20 de agosto de 2008 (fl. 35 y 36), así mismo, que la ARL le notificó la calificación



de pérdida de capacidad laboral establecida en 18,06 %, el 26 de julio de 2010 (fl 46), y que la empresa le terminó unilateral del contrato sin justa causa el 12 de diciembre de 2013, es decir, que desde que ocurrió el accidente laboral pasaron 5 años, 3 meses y 12 días, hasta la terminación del contrato, tiempo en el cual, el actor se desempeñó de igual forma en el cargo denominado electromecánico, ejerciendo las funciones del mismo.

Ahora bien, como se ha dicho, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, advierte entre otras cosas que *“ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”*, lo que no quiere decir, que todos los casos en que una persona con limitaciones demostrables, no pueda ser despedida, lo que quiere la norma, es que esos trabajadores no sea despedidos por el hecho de presentar limitaciones, evitándoles ser discriminados por ello, no obstante, corresponde a la parte demandada, demostrar que entre la limitación evidenciada del demandante y la terminación del vínculo laboral no existe una relación de causa y efecto.

En ese orden de ideas, tenemos que en la contestación de la demanda, no se aportan pruebas documentales, solamente se solicita el interrogatorio de parte del actor; de su absolución se extrae, con respecto al cierre de la compañía, que se le había avisado con 5 meses de anticipación a la terminación de su contrato laboral sin justa causa, que la empresa cerraría y que éste sería reubicado en la planta de Bogotá, a través del administrador de la planta de Yumbo y que participó en el desmonte de las instalaciones, lo que se puede escuchar en la audiencia de trámite del 10 de febrero de 2017, minutos 18:10 a 19:30, lo que no prueba de ninguna manera, que su contrato haya terminado por el cierre de la planta ubicada en Yumbo.

Entonces, a pesar de que la parte demandada no aporta prueba alguna sobre lo alegado, esta Corporación, haciendo un estudio integral del material probatorio, encontró específicamente en lo que dijo el representante legal de la pasiva en el interrogatorio de parte minutos 7:15 a 14:30 de la diligencia mencionada, que si existió un trato discriminatorio frente al demandante, toda vez que, asegura que se reubicaron unos trabajadores en la planta de Bogotá,



2 de ellos por pertenecer al sindicato y otros más por disposición de la misma compañía. En sus propias palabras dijo lo siguiente:

Pregunta 3: *¿Supo usted que la Administradora de Riesgos Profesionales, en razón del accidente de trabajo que el señor Felipe Alfonso Medina Coral, sufriera el 20 de agosto de 2008, la Administradora de Riesgos Profesionales le dictaminara una pérdida de su capacidad laboral equivalente al 18,06 %, definiéndolo por incapacidad permanente parcial y con una limitación moderada?* **Contestó:** *Si, si lo se.* **Pregunta 4:** *¿Sabe usted, que quiere decir medico laboralmente una incapacidad permanente parcial?* **Contestó:** *Si.* **Pregunta 5:** *¿Supo usted que la empresa que usted representa, antes de despedir al señor Felipe Alfonso Medina Coral hubiera obtenido de la Administradora de Riesgos Profesionales o del Ministerio del Trabajo una certificación en que se definiera que la limitación permanente parcial del señor Medina Coral, ya hubiera dejado de ser una incapacidad permanente parcial?* **Contestó:** *No, no era necesario.* **Pregunta 10:** *¿Dígale al Despacho cuales fueron las razones económicas o laborales por las cuales la empresa que usted representa, el 31 de julio de 2013, cerró sus planta sucursal de operación en la ciudad de Yumbo?* **Contestó:** *La compañía estaba económicamente inviable en la ciudad de Yumbo.* **Pregunta 11:** *¿Cuáles fueron los criterios y las razones que tuvo que tuvo la empresa que usted representa el 31 de julio de 2013, para después de haber cerrado su planta en Yumbo, escoger los trabajadores que serían reubicados laboralmente e la planta principal de esa empresa en la ciudad de Bogotá?* **Contestó:** **Se reubicaron dos (2) personas que pertenecían al sindicato por convención colectiva no podían ser despedidos y se reubicaron 3 personas que a criterio de la superintendencia de planta de Bogotá, cumplían los requisitos para ser trasladados a la ciudad.**

Es así entonces, como queda demostrado el trato discriminatorio que sufrió el actor, puesto que no hay explicación alguna, del porqué a los trabajadores del sindicato que por convención no podían ser despedidos, se les respeto su vinculación y al señor Felipe Alfonso Medina Coral, quien poseía una limitación permanente parcial, calificada con una pérdida de capacidad laboral equivalente al 18,06 %, haciéndolo beneficiario de la prerrogativa del



artículo 26 de la Ley 361 de 1997, si se le dio por terminado su contrato laboral de manera definitiva y sin justa causa, sin mediar para ello la autorización respectiva del Ministerio del Trabajo.

En ese orden de ideas, queda clara la existencia de un nexo causal entre la terminación del contrato laboral sin justa causa y la incapacidad permanente parcial con limitación moderada que sufrió el señor Felipe Alfonso Medina Coral, quien funge como demandante dentro del presente proceso, situación que no logró ser desvirtuada por la parte pasiva, quien como se dijo al inicio, tenía la obligación de hacerlo, por lo tanto, dicho despido se torna ineficaz, debiendo reintegrarlo a su cargo, cancelándole la indemnización de que trata el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Conforme lo anteriormente expuesto, la Sala revocará la sentencia del nueve (9) de marzo de dos mil diecisiete (2017), proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, Valle y en su lugar condenar a la parte demandada.

COSTAS

Debido a que se revocará en su integridad la sentencia de primer grado, las costas en ambas instancias estarán a cargo de AMERICAN PIPE AND CONSTRUCCIÓN INTERNACIONAL S.A.S.

DECISION

En concordancia con lo expuesto, la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el nueve (9) de marzo de dos mil diecisiete (2017) por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, Valle, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia, y en



su lugar **DECLARAR** la ineficacia del despido sin justa causa del señor FELIPE ALFONSO MEDINA CORAL, ocurrido el 12 de diciembre de 2013.

SEGUNDO: CONDENAR a la empresa AMERICAN PIPE AND CONSTRUCTION INTERNATIONAL S.A.S., a reintegrar al señor FELIPE ALFONSO MEDINA CORAL, al cargo que desempeñaba en el momento que se produjo su despido o a otro de igual o superior categoría y remuneración, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 13 de diciembre del 2013, hasta la fecha que se produzca su reintegro.

TERCERO: CONDENAR a la empresa AMERICAN PIPE AND CONSTRUCTION INTERNATIONAL S.A.S., a pagarle a las entidades de seguridad social en salud, pensión, riesgos laborales, y a la Caja de Compensación Familiar, a las que se encontraba afiliado el señor FELIPE ALFONSO MEDICA CORAL, las cotizaciones del período comprendido entre el 13 de diciembre de 2013 y la fecha en que sea reintegrado.

CUARTO: CONDENAR a la empresa AMERICAN PIPE AND CONSTRUCTION INTERNATIONAL S.A.S., a pagarle al señor FELIPE ALFONSO MEDICA CORAL, la indemnización de los 180 días de salarios contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por las razones expuestas en esta providencia.

QUINTO: AUTORIZAR a la entidad demandada para que descuente de los valores adeudados la suma de Trece Millones Quinientos Noventa y Dos Mil Trescientos Treinta y Tres Pesos M/CTE (\$13.592,333), pago realizado por concepto de indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexado.

SEXTO: COSTAS a cargo de la parte demandada en las dos instancias. Como agencias en derecho en segunda instancia se señala la suma de 2 Salarios mínimos legales mensuales vigente



DEVUELVA el expediente al Tribunal de origen para que continúe con el trámite de segunda instancia.

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrada Ponente

MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR
Magistrada

MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA



Magistrada

Firmado Por:

Gloria Patricia Ruano Bolaños

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

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: **67062152d90303e33b9c9f2728e0a9ded0291f8bd71da4f609aa25fe87358170**

Documento generado en 20/02/2023 02:23:25 PM

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