

TEMA: SANCIÓN POR NO CONSIGNACIÓN DE LAS CESANTÍAS - Se debe estudiar, en cada caso particular, la conducta remisa del empleador, para con ello establecer, si su obrar, al abstenerse de consignar el auxilio de cesantías en la oportunidad legal en forma oportuna, está precedido o no de buena fe, por encontrarse justificado en motivos serios que, a pesar de no resultar jurídicamente acertados, sí pueden ser considerados como atendibles. /

HECHOS: Pretende el demandante que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, sin embargo, la empleadora incumplió con sus obligaciones como empleador en el pago oportuno de salarios, y de consignar las cesantías e intereses a las cesantías causados en dicha anualidad, por ende la culminación del vínculo obedeció a una justa causa imputable al empleador; en consecuencia, se condene a la demandada a pagar por concepto de indemnización por despido indirecto, así como por concepto de 198 días como sanción por el no pago oportuno de las cesantías e intereses a las cesantías mencionadas. En primera instancia se condenó a la demandada a pagar al demandante \$11.222.413 por concepto de indemnización del art. 64 del CST, más \$8.488.260 como sanción del art. 99 de la Ley 50 de 1990. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si la sanción consagrada en el art. 99 de la Ley 50 de 1990 es procedente.

TESIS: (...) En lo que atañe a la sanción prevista en el art. 99 de la Ley 50 de 1990, valga recordar que, para establecer su procedencia, la jurisprudencia ordinaria laboral ha definido, de antaño, que se debe estudiar, en cada caso particular, la conducta remisa del empleador, para con ello establecer, si su obrar, al abstenerse de consignar el auxilio de cesantías en la oportunidad legal en forma oportuna, está precedido o no de buena fe, por encontrarse justificado en motivos serios que, a pesar de no resultar jurídicamente acertados, sí pueden ser considerados como atendibles (CSJ SL12854-2016). (...) Y a pesar de que la demandada aseveró en la contestación que, en cuanto el demandante resolvió presentar su renuncia en septiembre de 2019 «se logró la aprobación por parte del promotor de la reorganización para pagarle las mencionadas cesantías junto con las demás prestaciones sociales», lo cierto es que esta situación tampoco se colige de la aceptación de la renuncia, pues la misma se aceptó de una manera pura y simple, solo se le pidió al trabajador que se presentara en la Oficina de Gestión Humana para entregarle la orden relativa a la práctica del examen médico de egreso y constancia laboral; de modo que no se acompañó documento alguno que respalde tal afirmación. (...) Nuestra legislación procesal ha instituido una serie de obligaciones, derechos, facultades y cargas atribuibles a todos aquellos que forman los distintos extremos que componen la relación jurídico-procesal, por lo que de antemano, quien pretenda excepcionar u oponerse a un derecho demandado, debe conocer como mínimo, las responsabilidades propias de su condición, tales como acreditar tal aseveración y demostrar los hechos en que se funda, lo que se hace necesario para imprimir una mayor seriedad, diligencia y presteza a todos los asuntos conocidos por la jurisdicción; toda vez que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso CSJ SL, 20 mar. 2013 rad. 45120. (...) De manera que, a la demandada no le bastaba con sostener que la crisis económica de la compañía venía afectando por mucho tiempo los derechos de sus trabajadores y que además, ellos percibían y tenían conocimiento de la misma, sino que debió acreditar que así sucedió, pues al tenor de lo dispuesto en los arts. 164 y 167 del CGP tenía la carga probatoria de hacerlo y como se vio no corrió con ella, a lo que se suma que, en el interrogatorio de parte practicado al demandante no se le efectuaron preguntas contundentes, ni con la técnica adecuada con el fin de lograr una confesión relativa al presunto conocimiento que tenía del estado financiero de su empleador. (...) Para justificar el pago

tardío, señaló la demandada que se encuentra o se encontraba para dicha época en una precaria situación económica, aspecto sobre el cual ha de advertir la Sala que la crisis económica en la que adujo se vio inmersa, no resulta ser un justificante para haberse sustraído de sus obligaciones, lo cual hace que su actuar se encuentre desprovisto de buena fe (CSJ SL 24 abr. 2012 rad. 37288); y aquí conforme se indicó en líneas anteriores, con el último certificado de existencia y representación, no se acredita que la apelante se encontrara en liquidación o en estado de reestructuración en vigencia del vínculo laboral, ni a la terminación del mismo, ni existe medio probatorio alguno de donde se desprenda que tuvo serios y atendibles motivos para sustraerse de sus obligaciones como empleadora. (...) De otra parte, el testigo, ex compañero de trabajo del demandante, señaló que en el año 2019 la empresa solo dijo que tenía problemas de flujo de caja y por eso se estaban demorando los pagos, pero a lo largo de su declaración sostuvo que no tenía conocimiento de trámite alguno de reorganización empresarial, antes de culminar su contrato, sino que de ello se enteró en el año 2020 más o menos cuando empezó la pandemia de COVID-19; por tanto, no resulta atendible predicar la buena fe en el pago tardío de las cesantías del año 2018 que pese a que era obligatoria su consignación a más tardar el 14 de febrero de 2019, resultaron pagándose al demandante de manera directa el 3 de septiembre de 2019 y sin justificación alguna. (...) Además, en gracia de la discusión, tal y como lo advirtió la a quo, la quiebra del empresario de ningún modo afecta la existencia de los derechos laborales de los trabajadores, pues éstos no asumen los riesgos o pérdidas del patrono conforme lo establece el art. 28 del CST, y según el art. 157 ídem, subrogado por el art. 36 de la Ley 50 de 1990, los créditos causados y exigibles de los operarios, por conceptos de salarios, prestaciones e indemnizaciones, son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás, el fracaso es un riesgo propio y por ende previsible de la actividad productiva, pero en este caso, con la escasa documental aportada, no se colige una verdadera crisis económica, ni se sabría a ciencia cierta desde cuándo tuvo que afrontarla, y lo dicho por el representante legal en su interrogatorio, se trata de manifestaciones carentes de otro medio probatorio sólido e idóneo que respalde sus afirmaciones, como para tenerlas como válidas y ciertas de esa situación. En consecuencia, se confirma la sentencia apelada.

M.P: LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

FECHA: 23/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



República de Colombia



Sala Quinta de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL – **ÚNICA INSTANCIA SENTENCIA**
RADICACIÓN: 05 088 31 05 **002 2022 00085 01**
DEMANDANTE: LUIS ALBERTO RAMÍREZ RAMÍREZ
DEMANDADA: CONCRETOS Y ASFALTOS SA - CONASFALTOS SA EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN

Medellín, veintitrés (23) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada contra la sentencia proferida el 26 de octubre de 2022, por el Juzgado 2° Laboral del Circuito de Bello, Antioquia.

I. ANTECEDENTES

Pretende el demandante que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1° de febrero de 2007, sin embargo, la empleadora incumplió con sus obligaciones como empleador en el pago oportuno de salarios desde octubre de 2018 y de consignar las cesantías e intereses a las cesantías causados en dicha anualidad, por ende la culminación del vínculo obedeció a una justa causa imputable al empleador; en consecuencia, se condene a la demandada a pagar \$11.062.059 por concepto de indemnización por despido indirecto, así como \$8.369.460 por concepto de

198 días como sanción por el no pago oportuno de las cesantías e intereses a las cesantías mencionadas (pág. 4 arch. 1 C01).

Como fundamentos fácticos relevantes, expuso que se vinculó a la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido entre el 1º de febrero de 2007 y el 3 de septiembre de 2019, para desempeñarse como Conductor de vehículo liviano a cambio de un salario mensual de \$1.145.700 pagadero quincenalmente, el cual posteriormente se modificó a \$1.286.100 a través de un otrosí suscrito el 16 de junio de 2019; la empleadora incurrió de manera constante en una mora excesiva e injustificada en el pago del salario porque alcanzó a retardarse 15 días, lo que representó un grave perjuicio para su sustento y el de su núcleo familiar; por este motivo, el 3 de septiembre de 2019 presentó renuncia motivada en atención al incumplimiento de las obligaciones de su empleador y solicitó el pago de la indemnización regulada en el art. 64 del CST, sin que la solicitud hubiera sido atendida; ese día recibió \$5.314.343 por concepto de su liquidación de prestaciones sociales, lo que incluía el pago de las cesantías causadas en el año 2018 (págs. 2-4 arch. 1 C01).

II. TRÁMITE PROCESAL

La demanda fue admitida como de única instancia mediante auto del 7 de abril de 2022 ordenándose la notificación y traslado a la demandada (arch. 2 C01) quien dentro de audiencia celebrada el 26 de octubre de 2022, contestó con oposición a lo pretendido bajo el argumento de que debido a la situación financiera que venía presentando la empresa, al buscar reorganizar en el año 2018 los puestos de trabajo para evitar consecuencias negativas dentro de la compañía, se firmó el mencionado otrosí para mejorar las condiciones de trabajo del demandante y se aumentó su salario.

Agregó que cuando el demandante presentó su renuncia, se logró la aprobación por parte del Promotor de la reorganización para pagarle las cesantías causadas en el año 2018, junto con las demás prestaciones sociales el 3 de septiembre de 2019; de manera que el demandante conocía perfectamente que la empresa de encontraba en régimen de reorganización al tenor de lo dispuesto en la Ley 1116 de 2006. Propuso la excepción previa de inepta demanda que fue despachada desfavorablemente en dicha diligencia, y excepcionó como de mérito la que denominó inexistencia de la obligación de

indemnizar, buena fe por sometimiento a la Ley 1116 de 2006, imposibilidad de la configuración de sanción por no pago de las cesantías y pago (archs. 4, 6, 9 C01).

En la misma diligencia, la parte actora reformó la demanda con el fin de solicitar la práctica de nuevas pruebas, lo cual fue admitido por la *a quo* y pese a que se le corrió el traslado de rigor a la demandada, esta optó por no emitir pronunciamiento al respecto (archs. 6, 9 C01).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 2º Laboral del Circuito de Bello (Antioquia), en sentencia proferida el 26 de octubre de 2022, condenó a la demandada a pagar al demandante \$11.222.413 por concepto de indemnización del art. 64 del CST, más \$8.488.260 como sanción del art. 99 de la Ley 50 de 1990, e impuso costas a su cargo para lo cual fijó agencias en derecho en \$1.300.000.

Para lo que interesa a la alzada, motivó lo decidido en que la crisis económica del empleador o su insolvencia no constituye en forma automática la buena fe que lo exonere de sanción del art. 99 de la Ley 50 de 1990, por ende, se deben acreditar los hechos imprevisibles e irresistibles que no le permitieron asumir el pago de los emolumentos laborales de sus trabajadores; sin embargo, en el presente proceso, la demandada solicitó el 30 de septiembre de 2019 ser admitida al proceso de reorganización, lo cual ocurrió el 24 de marzo de 2020, mientras que las cesantías que dejó de consignar fueron causadas el 31 de diciembre de 2018 debiendo consignarlas a más tardar el 14 de febrero de 2019, por ende, el impulso del trámite de reactivación económica no constituye una excusa válida para haber dejado de pagar esas obligaciones, porque pagó ese rubro una vez culminada la relación laboral el 3 de septiembre de 2019, es decir, antes de solicitar la iniciación del proceso de reorganización empresarial, y a pesar de contar con emolumentos para cubrir su pago, sin que este pusiera en riesgo la estabilidad económica de la empresa; además, conforme el art. 28 del CST los riesgos o pérdidas del empleador no pueden ser asumidos por el trabajador (archs. 6, 9 C01).

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La demandada argumentó que la *a quo* desconoció las circunstancias complejas de la económica del sector en el cual se desenvuelve la compañía, porque se presentaron solicitudes previas entre el 2018 y 2019 ante la Superintendencia de Sociedades, con el fin de regular la situación relacionada con las acreencias laborales diarias de sus trabajadores y pensionados, así como las obligaciones fiscales, parafiscales, comerciales, civiles, tributarias, etc., tanto es así que la Superintendencia la admitió al proceso regulado por la Ley 116 de 2006, de manera que se encuentra debidamente acreditada la crisis financiera y su estado de iliquidez y que la empresa efectuó un gran esfuerzo para sostener y proteger los empleos, de ahí que no pueda ser sancionada como si hubiera obrado con negligencia, capricho, animadversión o discriminación frente al demandante, incluso, en el año 2019 la empresa no pudo atender el pliego de peticiones, lo que dio lugar a una investigación en el Ministerio de Trabajo que a la postre resultó archivada precisamente por las dificultades mencionadas; motivo por el cual no comparte lo afirmado en la sentencia relacionado con que no obró de buena fe.

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante providencia del 8 de mayo de 2023 se admitió el recurso de apelación y conforme a lo normado en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar, pero solo presentó alegaciones la demandada insistiendo en los argumentos expuestos en la contestación de la demanda y su apelación (archs. 2, 3 C02).

VI. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, y debido a la procedencia de la doble instancia por variación de la competencia en razón de la cuantía al superar las condenas los 20 SMLMV (CSJ STL7062-2023, CSJ STL14581-2022, CSJ STL11336-2022, CSJ STL2441-2022) esta Colegiatura procede a resolver el recurso de apelación, y de conformidad con lo previsto en el art. 66A del CPTSS, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si la sanción consagrada en el art. 99 de la Ley 50 de 1990 es procedente.

Sanción por no consignación de las cesantías.- En lo que atañe a la sanción prevista en el art. 99 de la Ley 50 de 1990, valga recordar que, para establecer su procedencia, la jurisprudencia ordinaria laboral ha definido, de antaño, que se debe estudiar, en cada caso particular, la conducta remisa del empleador, para con ello establecer, si su obrar, al abstenerse de consignar el auxilio de cesantías en la oportunidad legal en forma oportuna, está precedido o no de buena fe, por encontrarse justificado en motivos serios que, a pesar de no resultar jurídicamente acertados, sí pueden ser considerados como atendibles (CSJ SL12854-2016).

Está al margen de la discusión que el contrato del demandante terminó por renuncia motivada el 2 de septiembre de 2019, pues así lo concluyó la *quo*, sin que se hubiera manifestado oposición al respecto, y así da cuenta dicha carta, su aceptación, la liquidación final del contrato de trabajo, la certificación laboral y los paz y salvos, documentos estos aportados por ambas partes (pág. 18-20, 32 arch. 1, pág. 133, 134, 138, 139, 141-144 arch. 4 C01).

Ahora, en la contestación de la demanda al dar respuesta al hecho 3º, la empresa adujo que el demandante tenía conocimiento de la crisis económica que sorteaba la empresa, porque justamente se firmó el otrosí con el trabajador en el *«que modificó algunos aspectos de su contrato de trabajo, debido a su situación financiera que venía presentando la empresa, en donde se buscó reorganizar los puestos de trabajo y evitar consecuencias negativas dentro de la compañía»*; y frente a los hechos 4º y 5º se indicó que en el año 2018 [sic] se tramitó por parte de la compañía la solicitud de reorganización con fundamento en la Ley 1116 de 2006 a raíz de la grave insolvencia y de pérdidas operativas acumuladas superiores a \$25.000.000, que la petición fue aprobada en *«marzo de 2019»* y que *«dicho trámite culminó a comienzos del año 2019, mediante resolución aprobatoria por parte de la Superintendencia, la cual se anexa»*.

No obstante, según la documental aportada, el 30 de septiembre y el 14 de noviembre de 2019 Concretos y Asfaltos SA solicitó la admisión al proceso de reorganización, lo cual fue admitido por la Superintendencia de Sociedades mediante auto nº 460-002719 proferido el 24 de marzo de 2020, según lo dispuesto en la Ley 1116 de 2006, y conforme el certificado de existencia y representación de la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, de dicha providencia se dio aviso el 7 de mayo de 2020 y fue registrada el 6 de agosto

siguiente (págs.. 23-49 arch. 1 C01); lo que de entrada desvirtúa totalmente lo afirmado por la demandada en su contestación.

Aunado a lo anterior, en el otrosí reseñado, que se suscribió por las partes el 16 de junio de 2019, no se hizo referencia alguna al trámite relacionado con la Ley Régimen de Insolvencia Empresarial que regula la Ley 1116 de 2006 (págs.. 10, 11 arch. 1 C01).

Y a pesar de que la demandada aseveró en la contestación que, en cuanto el demandante resolvió presentar su renuncia en septiembre de 2019 *«se logró la aprobación por parte del promotor de la reorganización para pagarle las mencionadas cesantías junto con las demás prestaciones sociales»*, lo cierto es que esta situación tampoco se colige de la aceptación de la renuncia, pues la misma se aceptó de una manera pura y simple, solo se le pidió al trabajador que se presentara en la Oficina de Gestión Humana para entregarle la orden relativa a la práctica del examen médico de egreso y constancia laboral (pág. 134 arch. 4 C01); de modo que no se acompañó documento alguno que respalde tal afirmación.

Nuestra legislación procesal ha instituido una serie de obligaciones, derechos, facultades y cargas atribuibles a todos aquellos que forman los distintos extremos que componen la relación jurídico-procesal, por lo que de antemano, quien pretenda excepcionar u oponerse a un derecho demandado, debe conocer como mínimo, las responsabilidades propias de su condición, tales como acreditar tal aseveración y demostrar los hechos en que se funda, lo que se hace necesario para imprimir una mayor seriedad, diligencia y presteza a todos los asuntos conocidos por la jurisdicción; toda vez que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso (CSJ SL, 20 mar. 2013 rad. 45120 y SL, 6 sep. 2012 rad. 37804).

De manera que, a la demandada no le bastaba con sostener que la crisis económica de la compañía venía afectando por mucho tiempo los derechos de sus trabajadores y que además, ellos percibían y tenían conocimiento de la misma, sino que debió acreditar que así sucedió, pues al tenor de lo dispuesto en los arts. 164 y 167 del CGP tenía la carga probatoria de hacerlo y como se vio no corrió con ella, a lo que se suma que, en el interrogatorio de parte practicado al demandante no se le efectuaron preguntas contundentes, ni con

la técnica adecuada con el fin de lograr una confesión relativa al presunto conocimiento que tenía del estado financiero de su empleador.

Ahora, según el certificado de pago de cesantías expedido el 11 de octubre de 2022 por el operador Aportes en Línea, se constata que el último período consignado de cesantías, fue el correspondiente al año 2017 (pág. 132 arch. 4 C01); y conforme se observa en la liquidación final de prestaciones sociales, las cesantías causadas en el año 2018 le fueron canceladas de manera directa al demandante, junto con las demás acreencias laborales definitivas, el 3 de septiembre de 2019, es decir, un día después de haberse finiquitado el contrato de trabajo (pág. 32 arch. 1, pág. 133 arch. 4 C01).

Para justificar el pago tardío, señaló la demandada que se encuentra o se encontraba para dicha época en una precaria situación económica, aspecto sobre el cual ha de advertir la Sala que la crisis económica en la que adujo se vio inmersa, no resulta ser un justificante para haberse sustraído de sus obligaciones, lo cual hace que su actuar se encuentre desprovisto de buena fe (CSJ SL, 3 may. 2011 rad. 37493 y SL, 24 ene. y 24 abr. 2012 rad. 37288 y 39319); y aquí conforme se indicó en líneas anteriores, con el último certificado de existencia y representación, no se acredita que la apelante se encontrara en liquidación o en estado de reestructuración en vigencia del vínculo laboral, ni a la terminación del mismo, ni existe medio probatorio alguno de donde se desprenda que tuvo serios y atendibles motivos para sustraerse de sus obligaciones como empleadora.

De otra parte, el testigo César Augusto Ramírez Llano, ex compañero de trabajo del demandante, señaló que en el año 2019 la empresa solo dijo que tenía problemas de flujo de caja y por eso se estaban demorando los pagos, pero a lo largo de su declaración sostuvo que no tenía conocimiento de trámite alguno de reorganización empresarial, antes de culminar su contrato, sino que de ello se enteró en el año 2020 más o menos cuando empezó la pandemia de COVID-19; por tanto, no resulta atendible predicar la buena fe en el pago tardío de las cesantías del año 2018 que pese a que era obligatoria su consignación a más tardar el 14 de febrero de 2019, resultaron pagándose al demandante de manera directa el 3 de septiembre de 2019 y sin justificación alguna.

Además, en gracia de la discusión, tal y como lo advirtió la *a quo*, la quiebra del empresario de ningún modo afecta la existencia de los derechos

laborales de los trabajadores, pues éstos no asumen los riesgos o pérdidas del patrono conforme lo establece el art. 28 del CST, y según el art. 157 ídem, subrogado por el art. 36 de la Ley 50 de 1990, los créditos causados y exigibles de los operarios, por conceptos de salarios, prestaciones e indemnizaciones, son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás, el fracaso es un riesgo propio y por ende previsible de la actividad productiva, pero en este caso, con la escasa documental aportada, no se colige una verdadera crisis económica, ni se sabría a ciencia cierta desde cuándo tuvo que afrontarla, y lo dicho por el representante legal en su interrogatorio, se trata de manifestaciones carentes de otro medio probatorio sólido e idóneo que respalde sus afirmaciones, como para tenerlas como válidas y certeras de esa situación.

En consecuencia, se **confirma** la sentencia apelada y de conformidad con lo dispuesto en el art. 365 del CGP, se imponen costas de la instancia a cargo de la demandada, para lo cual se fijan como agencias en derecho el equivalente a 1 SMLMV para esta anualidad, que deberá incluirse en la liquidación respectiva.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada proferida el 26 de octubre de 2022 por el Juzgado 2º Laboral del Circuito de Bello, Antioquia, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Costas en la alzada como se indicó en las consideraciones.

TERCERO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

Magistrada



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

Magistrado

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

<https://etbcsj->

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EIGGsEdwrnhMmFGOIZZFxJMB_cWeZ8hmDEynNUpcH27Cqg?e=rymxq4](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EIGGsEdwrnhMmFGOIZZFxJMB_cWeZ8hmDEynNUpcH27Cqg?e=rymxq4)

Firmado Por:

Luz Patricia Quintero Calle

Magistrada

Sala 017 Laboral

Tribunal Superior De Medellín - Antioquia

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: **7297453e0e8cad625cde49aa5f8440f314658c334ca4f8001ea1b88a886f3d56**

Documento generado en 23/04/2024 04:37:21 p. m.

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>