

**CONSTANCIA SECRETARIAL:** Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada el 2 de junio de 2022, ninguna de las partes hizo uso de la facultad de allegar alegatos de conclusión.

**DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ**

**Secretario**

Sin necesidad de firma Art. 2, inc. 2 Ley 2213 de 2022 y art. 28 Acuerdo PCSJA20-11567

Radicación No.: 66001-31-005-2018-00169-02  
Proceso: Ordinario Laboral  
Demandante: Carlos Arturo Agudelo Bedoya  
Demandado: Prada y Cia Ltda y otros.  
Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**  
**SALA CUARTA DE DECISION LABORAL**

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, veintisiete (27) de febrero dos mil veintitrés (2023)

Acta No. 47A del 24 de febrero de 2022

Teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto No. 806 del 4 de junio de 2020, adoptado como legislación permanente por medio de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral N° 4 Presidida por el Dr. JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ del Tribunal Superior de Pereira, integrada por la Magistrada ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN quien en esta oportunidad actuará como Ponente y el Magistrado GERMÁN DARIO GOEZ VINASCO, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por la señora **CARLOS ARTURO AGUDELO BEDOYA** en contra de **PRADA Y CIA LTDA. VIGILANCIA PRAVISEG CEEME, JUNTA DE ACCIÓN COMUNAL DEL BARRIO MARACAY y de TEMPORALES CON VISIÓN S.A.**

Radicación No.: 66001-31-005-2018-00169-02  
Proceso: Ordinario Laboral  
Demandante: Carlos Arturo Agudelo Bedoya  
Demandado: Prada y Cia Ltda y otros.  
Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

## **CUESTIÓN PREVIA**

El proyecto inicial presentado por el Magistrado Julio César Salazar Muñoz no fue avalado por el resto de la Sala y por eso, la Magistrada que le sigue en turno, Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón, presenta la ponencia de las mayorías, advirtiendo que, por economía procesal, se acogieron varios acápite redactados en la ponencia original, frente a los cuales no se presentó discusión alguna.

## **PUNTO A TRATAR**

Por medio de esta providencia procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la sociedad PRADA Y CIA LTDA. VIGILANCIA PRAVISEG CEEME en contra de la sentencia proferida el 22 de febrero de 2022 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

### **1. LA DEMANDA Y LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Pretende el señor Carlos Arturo Agudelo Bedoya que la justicia laboral declare que entre él y la Junta de Acción Comunal accionada existió un contrato de trabajo desde el 1 de abril de 2016 hasta el 30 de julio de 2018, el cual culminó en razón de su estado de salud pese a que gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada. Así mismo se declare que las sociedades Prada y Cia Ltda. Praviseg Ceeme y, Temporales con Visión S.A. son solidarias responsables del pago de las acreencias laborales que surjan de la referida relación laboral.

Radicación No.: 66001-31-005-2018-00169-02  
Proceso: Ordinario Laboral  
Demandante: Carlos Arturo Agudelo Bedoya  
Demandado: Prada y Cia Ltda y otros.  
Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

En consecuencia, aspira que se condene al reintegro a su puesto de trabajo con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, prima de servicios y las vacaciones no canceladas en su liquidación, a la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la moratoria del artículo 65 del CST, a los aportes al sistema de seguridad social integral de los periodos trabajados y no cotizados, más las costas del proceso a su favor.

En subsidio, solicita se declare la existencia del contrato de trabajo con la sociedad Prada y Cia Ltda. Praviseg Ceeme desde el 1 de agosto de 2017 al 30 de julio de 2018, siendo la Junta de acción comunal accionada, solidaria del pago de los emolumentos que surjan de esa relación laboral. Como base en esas declaraciones, pide que se condene a las demandadas a pagar la indemnización por despido injusto, la prima de servicios y las vacaciones no liquidadas, los aportes a la seguridad social y la indemnización moratoria.

Como fundamento a sus pretensiones refiere que: suscribió un contrato de trabajo con la empresa Previseg Creeme el 1 de abril de 2016, para desempeñar el cargo de vigilante en la Urbanización Maracay (D/das), siendo despedido el 31 de marzo de 2017 ante la suspensión del contrato por la beneficiaria del servicio; sin embargo, al día siguiente, esto es, al 1 de abril de 2017, realizó una nueva contratación con Temporales con Visión S.A.S. para ejecutar idénticas funciones y servicios en la referida urbanización; que el 4 de julio de 2017, mientras prestaba el servicio sintió una molestia en el pecho y cayó desde su propia altura, razón por la que fue llevado a urgencias a la Clínica San Rafael, con diagnóstico de alteraciones en el corazón; que estuvo hospitalizado hasta el 13 de julio de 2017, con incapacidad médica hasta el 27 de julio de ese año y, con cita de control por medicina interna programada para el 17 de agosto de ese mismo año, todo lo cual fue puesto en

Radicación No.: 66001-31-005-2018-00169-02  
Proceso: Ordinario Laboral  
Demandante: Carlos Arturo Agudelo Bedoya  
Demandado: Prada y Cia Ltda y otros.  
Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

conocimiento de su empleador; que pese a ello, el 31 de julio de 2017 la empresa Temporales con Visión S.A.S. dio por terminada la relación laboral argumentando suspensión por parte del contratante.

Expone que al día siguiente, esto es, al 1 de agosto de 2017 celebró con la sociedad Prada y Cia Ltda. Praviseg Ceeme, un nuevo contrato de trabajo, para continuar sus labores como vigilante en la Junta de acción comunal accionada en turnos rotativos de 12 horas de lunes a domingo; que dicho vínculo laboral estuvo vigente hasta el 30 de septiembre de 2017, fecha en que fue despedido por su empleador aduciendo como justa causa "el periodo de prueba", sin que hubiese mediado autorización del Ministerio del Trabajo; a la finalización del contrato únicamente le fueron canceladas las cesantías y sus intereses; y que a la fecha presentación de esta acción judicial se encuentra efectuando los trámites de calificación de PCL.

Al dar respuesta a la demanda, Temporales con visión S.A.S. aceptó la existencia del contrato de trabajo con el actor, la afección médica que presentó y las incapacidades que le fueron prescritas, así como la terminación de la relación laboral. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y en su defensa formuló como excepciones de fondo las que denominó: "Solución de continuidad", "Cumplimiento en las garantías laborales y despido con justa causa" y, "Falta de legitimación en la causa por pasiva", (archivo 17 del expediente digital).

Por su parte, Prada y Cia Ltda. Vigilancia privada – Praviseg Ceeme se opuso igualmente a las pretensiones de la demanda, al considerar que el actor no demostró su estado de debilidad manifiesta y en todo caso no se encontraba incapacitado ni limitado en el ejercicio de sus funciones para la fecha en que la entidad decidió dar por terminado el contrato de trabajo. Propuso como excepciones de fondo las de:

Radicación No.: 66001-31-005-2018-00169-02  
Proceso: Ordinario Laboral  
Demandante: Carlos Arturo Agudelo Bedoya  
Demandado: Prada y Cia Ltda y otros.  
Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

“Buena fe”, “Periodo de prueba”, “No estabilidad laboral reforzada”, “No basta que el trabajador se encuentre incapacitado o que presente cualquier limitación o discapacidad física, para gozar de estabilidad laboral reforzada”, “Incapacidad o tratamiento médico no es prueba de pérdida de capacidad laboral o de estar inmerso en proceso para su declaración”, “falta de legitimación en la causa por pasiva”, “Cobro de lo no debido”, “Innominada de oficio”, (archivo 21 del expediente digital).

Mediante auto del 20 de febrero de 2019, esta Sala de Decisión ordenó desvincular al señor Jorge Antonio López Álzate, como persona natural, dado que es la Junta de Acción Comunal del Barrio Maracay de la Comuna 3 del municipio de Dosquebradas, quien debe ser llamada a juicio a través de su representante legal.

Notificada en debida forma la referida Junta, dio respuesta a la demanda oponiéndose a las pretensiones, arguyendo que en ningún momento existió relación laboral entre ella y el demandante, pues siempre estuvo vinculado por empresas que prestaban el servicio de vigilancia o celaduría en el sector, razón por la que no es la llamada a responder por el pago de las acreencias que reclama. Propuso como excepciones de mérito las que denominó: “Cobro de lo no debido”, “Inexistencia del derecho”, “Prescripción del derecho”, “Falta de legitimación por pasiva” y “Genérica”, (archivo 38 del expediente digital).

## **2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En sentencia de 25 de febrero de 2022, el funcionario de primer grado, luego de analizar las pruebas recopiladas en el proceso concluyó que entre el señor Carlos Arturo Agudelo Bedoya y la demandada Prada y Cia Ltda. Praviseg Ceeme, existieron dos contratos de trabajo a término fijo, el primero, del 1 de abril de 2016 al 31 de

Radicación No.: 66001-31-005-2018-00169-02  
Proceso: Ordinario Laboral  
Demandante: Carlos Arturo Agudelo Bedoya  
Demandado: Prada y Cia Ltda y otros.  
Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

marzo de 2017 y, el segundo, del 1 de agosto de 2017 al 29 de septiembre de 2017, fecha en que finalizó sin justa causa por el empleador.

A su turno, declaró que entre el señor Carlos Arturo Bedoya y la Junta de Acción Comunal del Barrio Maracay existió un contrato de trabajo por obra o labor contratada entre el 1 de abril y el 31 de julio de 2017, encontrando que la sociedad Temporales con Visión S.A.S., fungió como simple intermediario de la relación laboral, en los términos del artículo 35 del CST. Condenó al pago de \$16.679 por compensación de vacaciones causadas durante dicho interregno.

Negó la solicitud de reintegro al considerar que no se aportaron pruebas que acreditaran que el demandante padeció una enfermedad o diagnóstico grave que le otorgara estabilidad en el empleo, pues la incapacidad que le fue prescrita entre el 4 y el 24 de julio de 2017 no constituyó un obstáculo para acceder de nuevo al mercado laboral, dado que no cualquier síntoma o enfermedad amerita la protección especial que contempla el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para lo que interesa a este asunto, en cuanto a la pretensión subsidiaria de indemnización por despido injusto, indicó que si bien la sociedad Prada y Cia Ltda. dio por terminado el segundo contrato de trabajo, aludiendo la estipulación del periodo de prueba, no podía desconocerse que 4 meses atrás, entre las partes había existido un vínculo laboral que estuvo vigente por el término de un año, que se ejecutó bajo las mismas condiciones, razón por la que consideró que la estipulación del periodo de prueba para el segundo contrato, no era válida, por cuanto la duración de la primera contratación fue lo suficientemente larga para que empleador conociera las capacidades, la idoneidad y competencia del servicio prestado por el trabajador.

Radicación No.: 66001-31-005-2018-00169-02  
Proceso: Ordinario Laboral  
Demandante: Carlos Arturo Agudelo Bedoya  
Demandado: Prada y Cia Ltda y otros.  
Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

Sostuvo además que los contratos sucesivos de los que habla el artículo 76 del CST, no son aquellos en que media una interrupción corta de menos de 30 días, sino *"todo aquel celebrado entre las mismas personas, muy cerca de la finalización de un primer contrato, pero lo suficientemente lejos como para desvirtuar la unidad contractual"*, lo cual no se presentó en el caso puntual, pues únicamente medio una interrupción de 4 meses.

Por tal motivo, condenó a la sociedad Prada y Cia Ltda. a pagar en favor del demandante la suma de \$9'103.615 por concepto de indemnización por despido injusto. La condenó además a pagar las costas procesales en pro del actor en un 50% de las causadas.

### **3. RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, la sociedad Prada y Cia Ltda. interpuso recurso de apelación, solicitando que se revise la aplicación jurídica de la figura del periodo de prueba, tomando en consideración que, entre la celebración de los contratos que suscribió con el demandante, existió un periodo o término de interrupción, por lo que es necesario que se establezca si el razonamiento que efectuó el juzgado de primer grado resulta o no aplicable, pues de ello depende la absolución de la condena que le fue impuesta.

### **4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Conforme se dejó plasmado en la constancia de Secretaría, las partes dejaron transcurrir en silencio el plazo otorgado para presentar alegatos de conclusión.

Radicación No.: 66001-31-005-2018-00169-02  
Proceso: Ordinario Laboral  
Demandante: Carlos Arturo Agudelo Bedoya  
Demandado: Prada y Cia Ltda y otros.  
Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

## **5. PROBLEMAS JURÍDICOS POR RESOLVER**

De conformidad con el recurso de apelación le corresponde a la Sala establecer si es válida la estipulación de periodo de prueba celebrado en contratos sucesivos para desempeñar el mismo cargo laboral y con las mismas actividades, en caso afirmativo, determinar si hay lugar a exonerar al recurrente de la condena al pago de la indemnización por despido injusto.

## **6. CONSIDERACIONES**

### **6.1. Periodo de prueba en contratos reglados por el Código Sustantivo del Trabajo.**

Disponen los artículos 76 y 77 del CST que el periodo de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene como objeto que el empleador aprecie las aptitudes del trabajador, y éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo, debiendo ser estipulado por escrito, pues de lo contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

A su turno, el artículo 78 ibidem establece que el periodo de prueba no podrá exceder en ningún caso el término de dos meses y en contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, además *“cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato”*.

Radicación No.: 66001-31-005-2018-00169-02  
Proceso: Ordinario Laboral  
Demandante: Carlos Arturo Agudelo Bedoya  
Demandado: Prada y Cia Ltda y otros.  
Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

Respecto de los contratos sucesivos, la Corte Suprema de Justicia a adoctrinado que: *"No se puede hablar de dos contratos mientras no haya diferencias esenciales en el objeto mismo del contrato, o mientras no se haya terminado una relación laboral y se haya iniciado otra. Aunque la jurisprudencia ha admitido que pueden existir dos contratos de trabajo distintos que se suceden, es necesario que aparezca con toda claridad la terminación de un contrato y el nacimiento del otro, y la causa para el cambio de objeto que haga distinta la vinculación jurídica": (CSJ, Cas. Laboral, Sent.sept. 2/77).*

En cuanto al periodo de prueba, la Corte ha sido enfática en su jurisprudencia, al señalar la preponderancia de la libertad de que gozan los empleadores a la hora de escoger la modalidad contractual que más convenga a los fines empresariales, y pese a que ha centrado el análisis de los cargos en la necesidad de la estipulación por escrito del periodo de prueba, también ha expresado que en ningún caso dicha cláusula puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores.

Al respecto, en sentencia Rad. 5921 del 23 de julio de 1993 explicó: *"es pertinente precisar que el período de prueba no debe convenirse o imponerse, según el caso, con finalidades distintas a las señaladas por la ley (...). El objetivo del periodo de prueba no es, como lo sugiere la redacción de la cláusula segunda de los contratos de trabajo suscritos entre el actor y Caminos Vecinales y como también parece haberlo entendido el Tribunal, el de permitirle al empleador, como si se tratara de aplicar una cláusula de reserva, despedir sin justa causa y sin tener que pagar indemnización. La circunstancia de que la ley haya previsto que durante esa "estipulación inicial del contrato" o "antes de la admisión definitiva" del trabajador por la empresa, ésta pueda- en razón de la ineptitud de aquel para el oficio- abstenerse de continuar con el vínculo o no incorporar a su servicio en forma definitiva al trabajador, sin que esa decisión le implique la obligación de indemnizar perjuicios, que en realidad no han causado, no significa que el empleador esté facultado para estipular o imponer periodos de prueba cuyo verdadero propósito, expreso o tácito, sea el de*

Radicación No.: 66001-31-005-2018-00169-02  
Proceso: Ordinario Laboral  
Demandante: Carlos Arturo Agudelo Bedoya  
Demandado: Prada y Cia Ltda y otros.  
Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

*restringir o eliminar el derecho del trabajador a la permanencia en su empleo”*

Del mismo modo, el Ministerio del Trabajo, mediante concepto 95880 del 18 de mayo de 2016, citado por el *a-quo*, respecto del periodo de prueba concluyó: *“al tener el periodo de prueba como finalidad por parte del empleador la de comprobar de manera objetiva las aptitudes del trabajador para el desempeño de las labores encomendadas, es claro, que el mismo pierde su fundamento cuando se está ante una nueva vinculación que en esencia no difiere de las anteriores, que en cambio da lugar a la existencia de contratos sucesivos, en los cuales expresamente solo es válida para el primer contrato, por el contrario para que fuera viable un acuerdo al respecto, debe tenerse claridad que de un posterior vínculo contractual se pueda evidenciar sin mayor esfuerzo un objeto y condiciones objetivamente distintas que permitan concluir que se está verdaderamente frente a un nuevo contrato de trabajo.”*

Por todo lo anterior, es claro que, cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos para desempeñar las mismas actividades o el mismo cargo, sin que existan entre una y otra contratación diferencias esenciales en el objeto del contrato, solo le está permitido al empleador por conocer aptitudes del trabajador, y éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo, estipular el periodo de prueba en la primera relación laboral que los una, sea cual sea la modalidad laboral.

## **6.2. Caso concreto**

Se encuentra fuera de toda discusión en el presente asunto la existencia de dos contratos de trabajo habidos entre el demandante y la sociedad Prada y Cia Ltda. Praviseg Ceeme, el primero, del 1 de abril de 2016 al 31 de marzo de 2017 y, el segundo, del 1 de agosto de 2017 al 29 de septiembre de 2017, fecha en la cual el

Radicación No.: 66001-31-005-2018-00169-02  
Proceso: Ordinario Laboral  
Demandante: Carlos Arturo Agudelo Bedoya  
Demandado: Prada y Cia Ltda y otros.  
Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

empleador dio por terminada la relación laboral aduciendo el periodo de prueba pactado expresamente en el contrato de trabajo.

Tampoco se discute que, entre estos dos contratos, medió la relación laboral que existió entre el demandante y la Junta de Acción Comunal del barrio Maracay del municipio de Dosquebradas, cuya vigencia fue entre el 1 de abril y el 31 de julio de 2017.

Es de resaltar que en todo el tiempo laborado tanto para la sociedad Prada y Cia Ltda. Praviseg Ceeme como para la Junta de Acción Comunal del barrio Maracay, el demandante desempeñó el mismo cargo de Guarda o vigilante de Seguridad; así lo demuestran las certificaciones emitidas por el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa Prada Y Cia Ltda. Vigilancia Privada Praviseg (archivo 04, página 1 y 22) y la totalidad de los testigos quienes además manifestaron que el actor siempre prestó sus servicios en la Urbanización Maracay, incluso el representante de la Junta de acción comunal, en el interrogatorio manifestó que las únicas actividades que ejecutaba el demandante eran las de vigilancia.

En este orden de ideas, tal como lo entendió el juez de primera instancia, era claro que la sociedad Prada y Cia Ltda., en la contratación inicial que se extendió por un año, tuvo el tiempo suficiente para conocer las aptitudes y capacidades del trabajador como vigilante o guarda de seguridad, al punto que lo volvió a contratar para el mismo cargo, tan solo cuatro meses después de la finalización del primer vínculo, lo que sin duda cabe dentro de la definición de contratos sucesivos, dado que no hubo variación en el objeto contractual de uno y otro contrato y se verificó entre las mismas partes

Así las cosas, es claro que, como lo dispuso la Corte Suprema de Justicia el

Radicación No.: 66001-31-005-2018-00169-02  
Proceso: Ordinario Laboral  
Demandante: Carlos Arturo Agudelo Bedoya  
Demandado: Prada y Cia Ltda y otros.  
Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

periodo de prueba solo puede convenirse con las finalidades señaladas en la ley, esto es, que el empleador aprecie las aptitudes del trabajador, y éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo, finalidad recíproca que se cumplió a cabalidad en la primera relación laboral.

Ahora, aunque la Corte, ha ligado el término de contratos sucesivos al de unidad contractual, por entenderse que este último concepto se predica de aquellas relaciones celebradas a través de contratos que se suceden entre las mismas partes, donde sus condiciones, esencia u objeto contractual es la misma, y no media interrupción superior a 30 días, invocando que necesariamente los contratos deben suscribirse o desarrollarse uno seguido inmediatamente de otro, lógico resulta que para el fin que propende la unidad contractual, que no es otra que para todos los efectos legales se entienda una sola relación laboral, sea indispensable que los contratos se sucedan de forma inmediata.

Sin embargo, tratándose de relaciones entre las mismas partes, para desempeñar el mismo cargo, con idénticas actividades o funciones, no se puede hablar de contratos distintos, a efectos de la estipulación del periodo de prueba, pues recuérdese, como se expuso líneas atrás, que para el conocimiento de las destrezas del trabajador solo se predica la inexistencia de contratos sucesivos entre otras circunstancias, cuando entre uno y otro existan diferencias esenciales en el objeto del contrato mismo, contrario a lo que se estableció en el plenario, donde el actor siempre se desempeñó el cargo de vigilante y con idénticas funciones.

Con base en lo expuesto, permitir una intelección distinta del artículo 76 del C.S.T o que el término sucesivo solo se predique de los contratos que se suscriben uno seguido inmediatamente de otro, desdibujaría el objeto del periodo de prueba, y haría permisible la estipulación de esta cláusula como un medio para restringir o

Radicación No.: 66001-31-005-2018-00169-02  
Proceso: Ordinario Laboral  
Demandante: Carlos Arturo Agudelo Bedoya  
Demandado: Prada y Cia Ltda y otros.  
Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

eliminar el derecho del trabajador a la permanencia en el empleo, convirtiéndolo en una cláusula de reserva que al consagrar un privilegio arbitrario en cabeza del empleador a la luz del artículo 43 del C.S.T sería ineficaz, o incluso en un incentivo para interrumpir los contratos laborales, que equivale a una grave limitación del derecho de los trabajadores a la estabilidad en el empleo, como prerrogativa de rango constitucional según el artículo 53 de la C.N.

Por todo lo anterior, se tornan acertadas las apreciaciones del juez de primera instancia y como el monto de la indemnización por despido injusto no fue objeto de recurso, se confirmará la sentencia recurrida y se le impondrán las costas de segunda instancia a la sociedad PRADA Y CIA LTDA. PRAVISEG CEEME en un 100% de las causadas en favor del demandante.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala de Decisión Laboral presidida por la Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira el 25 de febrero de 2022.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas de segunda instancia a sociedad PRADA Y CIA LTDA. PRAVISEG CEEME en un 100% de las causadas en favor del demandante. Liquidense por la secretaría del Juzgado de origen.

Radicación No.: 66001-31-005-2018-00169-02  
Proceso: Ordinario Laboral  
Demandante: Carlos Arturo Agudelo Bedoya  
Demandado: Prada y Cia Ltda y otros.  
Juzgado: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

Quienes integran la Sala,

**Notifíquese y cúmplase.**

La Magistrada ponente,

Con firma electrónica al final del documento

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Los Magistrados,

Con firma electrónica al final del documento

**GERMAN DARIO GOEZ VINASCO**

Con firma electrónica al final del documento

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

**Salva voto**

Firmado Por:

**Ana Lucia Caicedo Calderon**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 001 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Julio Cesar Salazar Muñoz**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 002 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**  
**Firma Con Salvamento De Voto**

**German Dario Goez Vinasco**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 003 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

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: **d4958ea2f60b05e693ffd2ff3552d34a818775a3ac49aa7ea77eb4b6f54d4c49**

Documento generado en 24/03/2023 02:38:40 PM

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