



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

<u>Asunto.</u>	Apelación sentencia
<u>Proceso.</u>	Ordinario laboral
<u>Radicación Nro. :</u>	66001-31-05-005-2019-00072-01
<u>Demandante:</u>	Deida Vera Molina
<u>Demandado:</u>	Healthfood S.A.
<u>Juzgado de Origen:</u>	Quinto Laboral del Circuito de Pereira
<u>Tema a Tratar:</u>	Contrato de trabajo, extremos de la relación laboral, despido indirecto

Pereira, Risaralda, ocho (08) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

Aprobado en acta de discusión No. 29 del 24-02-2023

Vencido el término para alegar otorgado a las partes procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver los recursos de apelación propuestos contra la sentencia proferida el **05 de octubre de 2022** por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **Deida Vera Molina** contra **Healthfood S.A.**

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Deida Vera Molina solo elevó pretensiones condenatorias consistentes en que se condena Healthfood S.A. al pago del salario y auxilio de transporte por el mes de octubre y 15 días de noviembre de 2018; las cesantías de los años 2016, 2017 y proporcional hasta el 15/11/2018; los intereses a las cesantías, pero únicamente del 01/01/2018 al 15/11/2018; la dotación; las vacaciones del 02/08/2018 al 15/11/2018; las primas de servicio del 01/07/2018 al 15/11/2018; los aportes a la seguridad social en pensiones que fueron descontados a la demandante pero no pagados de septiembre de 2017 al 15/11/2018.

De otro lado, pretendió el pago de la indemnización por no consignación de cesantías, indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa y la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.

Como fundamento para dichas pretensiones relató que *i)* celebró un contrato de trabajo a término indefinido con Helathfood S.A. el 01/08/2006 que finalizó el 15/11/2018; *ii)* para desempeñarse como auxiliar de alimentos en la cocina de la clínica Saludcoop; *iii)* en múltiples oportunidades de forma verbal requirió el pago de sus acreencias laborales a la demandada sin respuesta favorable; *iv)* el 15/11/2018 la demandada envió a su representante legal para dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, pese a que no era la manifestación de su voluntad; *v)* el 15/11/2018 una vez terminada la jornada laboral la demandante envió carta de “despido indirecto” debido a los incumplimientos contractuales - falta de pago de salario y seguridad social -, que no fue recibida por la administradora Rubí Alexandra Orozco Hernández, por lo que tuvo que ser enviada a través de 472 con no. De guía RA041286550CO a la sede principal en Bogotá.

Healthfood S.A. fue notificado a través de su agente liquidador que contestó la demanda con defectos que no fueron subsanados; por lo que, mediante auto del 28/04/2022 se tuvo por no contestada la misma (archivo 34, exp. Digital).

2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes en contienda desde el 01/08/2006 hasta el 01/11/2018 y, en consecuencia, condenó a la demandada al pago de los salarios, auxilio de transporte, prestaciones sociales y vacaciones, así como los aportes a la seguridad social en pensiones. También la condenó al pago de la sanción por no consignación de cesantías desde el 15/02/2017 hasta el 01/11/2018 y la moratoria del art. 65 del C.S.T. en un día de salario desde el 02/11/2018 hasta el 01/11/2020 igual a \$18'749.808 y a partir del 02/11/2020 los intereses moratorios a la tasa máxima sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados hasta que se efectúe el pago.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó que con la prueba documental (contrato de trabajo e historia laboral) se acreditaba el vínculo laboral desde el 01/08/2006 hasta el 30/09/2018, último día de pago de aportes a la

seguridad social. Además, con la prueba testimonial se acreditaba la continuidad laboral en los extremos anunciados, máxime que con la declaración de Marianela Álzate Giraldo se podía concluir que el extremo final correspondía al 01/11/2018 pues para dicho mes ambas dejaron de prestar el servicio, sin recordar un día concreto; probanzas a partir de las cuales liquidó las acreencias laborales de la demandante.

En cuanto al despido indirecto concluyó que la demandante envió la carta de renuncia por el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador el 15/11/2018 a través de correo certificado, que llegó el 28/12/2018 a su empleador; no obstante, en tanto que el hito final del vínculo laboral se circunscribió al 01/11/2018, entonces dicha renuncia se presentó con posterioridad al extremo anunciado, aspecto que impone la negativa de la pretensión indemnizatoria.

Finalmente, concedió la indemnización por no consignación de las cesantías, así como la moratoria del artículo 65 del C.S.T. porque ninguna razón seria y atendible acreditó el empleador para el impago de las acreencias laborales, sin que la liquidación de la sociedad pueda ser considerada como un eximente de tal obligación.

3. De los recursos de apelación

Ambas partes presentaron recurso de alzada para lo cual **la demandante** recriminó el hito final del vínculo laboral, así como la indemnización por despido sin justa causa. Argumentó que hubo una mala interpretación del material probatorio sobre el hito final, pues a partir de la declaración de Marianela se podía desprender que la demandante sí continuó prestando sus servicios después de que la primera salió de la empresa, máxime que la carta de renuncia que acredita el despido indirecto fue entregada el 20/11/2018, que no fue tachada por la contraparte.

Luego, argumentó en que erró la juzgadora al escoger como hito final el 01/11/2018, cuando la declarante anunciada señaló que fue en el mes de noviembre de ahí que *“no es incoherente cuando relata la señora Deida que terminando la jornada laboral, eso se presume que pudo haber sido el día 15 de noviembre de 2018, después de terminar su jornada laboral y aquí en el certificado se ve que fueron las 05:11 p.m. donde ella se acerca a las instalaciones de la transportadora”*.

En el desarrollo de su exposición insistió en que las preguntas realizadas por el despacho eran confusas tanto para la demandante como para la testigo y que es el único juzgado del circuito que no ha dado valor probatorio a la carta enviada por la demandante al empleador que evidencia el despido indirecto, pues a su juicio cumplió con toda la carga de la prueba para que se declarara esta indemnización.

Por su parte, **la demandada** recriminó la condena a la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. porque con ocasión al proceso liquidatorio, pese a que fue voluntario, lo cierto es que se constituye como una fuerza mayor que impidió el pago de las acreencias laborales; por lo que, solicitó que los hitos de la sanción fueran modificados así: del 02/11/2018 hasta el 05/03/2020 cuando se da apertura al proceso liquidatorio.

4. Alegatos de conclusión

Únicamente fueron presentados por la demandante que abordan los temas que serán analizados en la presente providencia.

CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos

Resulta pacífico en esta instancia la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, así como su hito inicial, y acreencias laborales a las que fue condenada la demandada; por lo que, la sala se contrae a analizar únicamente los puntos de la apelación que se condensan de la siguiente manera:

1. ¿Cuál es el extremo final del vínculo laboral que ató a las partes en contienda?
2. ¿Se cumplieron los requisitos para hacer procedente la indemnización por despido indirecto?
3. ¿La liquidación voluntaria de la demandada es una razón seria y atendible para exonerarla de la sanción moratoria o por lo menos, para limitar su condena hasta el día que se abrió la liquidación?

2. Solución a los interrogantes planteados

2.1 Elementos del contrato de trabajo – extremos de la relación laboral

Para la prosperidad de las pretensiones tendientes a la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo, no es suficiente con acreditar su mera existencia, a partir de la presunción del artículo 24 del C.S.T., sino que también deben demostrarse los extremos de la relación, pues sobre ellos no recae presunción alguna (Sentencia del 16-11-2016. Radicado 45051). Extremos que son necesarios para realizar la cuantificación de las liquidaciones e indemnizaciones que se reclamen en la demanda. Así, corresponde inexorablemente al interesado en la condena, la probanza de los extremos de la relación laboral pues a partir de ellos obtendrá la materialización del derecho pretendido.

En ese sentido, La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Sentencias del 04-11-2013. Radicado 37865 y 23-01-2019, SL007-2019) en relación con este tópico ha dicho que en los eventos en que no se conoce con exactitud los extremos temporales de la relación laboral, **éstos se pueden dar por establecidos en forma aproximada**, si se tiene certeza de la prestación de un servicio en un determinado periodo y con esta información calcular las acreencias laborales a que tiene derecho el demandante. Así, la jurisprudencia indicó que el hito inicial será el último día del mes o año aludido *“pues se tendría la convicción que por los menos ese día lo trabajó, empero frente al extremo final siguiendo las mismas directrices sería el primer día del primer mes, pues por lo menos un día de esa anualidad pudo haberlo laborado”*.

2.1.1. Fundamento fáctico

Auscultado en detalle el expediente se advierte que obra la historia laboral de la demandante en la que se reporta cotizaciones por parte de Healthfood S.A. a su favor desde el 01/08/2006 hasta el 30/09/2018, sin que se reporte novedad de retiro alguna para dicha fecha, pese a que no obran más cotizaciones a partir de dicho mes (fl. 14, archivo 04, exp. Digital)

Luego, obra carta con fecha de 14/11/2018 y signada por la demandante a la demandada denominada *“despido indirecto”* en la que resalta el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador (fl. 21 y 22, ibidem); acompañada de una guía de envío de correo certificado que reporta el envío realizado por la demandante a su empleador el 15/11/2018 (fl. 24, ibidem).

Después se tomó el **interrogatorio de parte de la demandante** en el que adujo que había dejado de prestar el servicio a la demandada el 15/11/2018, día en que le presentó la carta de renuncia – despido indirecto – a su empleador, que en tanto no quiso recibirla entonces la envió por correo certificado.

A su turno se tomó la declaración de **Alexandra Jaramillo Ruiz** que adujo haber sido compañera de trabajo de la demandante como auxiliares de cocina, aunque en los estertores del vínculo laboral la demandante era cajera porque tenía una enfermedad laboral. De forma concreta anunció que ella dejó de prestar los servicios para la demandada en octubre de 2018 pero que la demandante *“siguió, entonces no se decir cuando ella se retiró, sé que yo me fui y ella quedó”*.

Seguidamente declaró **Marianela Álzate Giraldo** que también señaló haber sido compañera de trabajo de la demandante y en ese sentido relató que debido a los incumplimientos en el pago de acreencias laborales de la demandada en compañía de la demandante trabajaron únicamente *“hasta los primeros días de noviembre que nos confirmaron que la carta la había recibido en Bogotá”*, pero seguidamente explicó que cada una envió la carta de despido indirecto *“por su lado”*, pues ella la había enviado a finales de octubre, de ahí que no le constaba cuándo había sido enviada por la demandante, tanto así que describió que ella había sido la primera en enviar la carta a Bogotá; por lo que, la demandante le pidió explicación de *“cómo lo hacía, le explique, la lleve donde me hicieron la carta para que ella hiciera lo mismo”*, pero que ambas estaban esperando a que les confirmaran el recibido para dejar de prestar el servicio.

No obstante, a lo largo de la declaración adujo que, durante la citada espera, llegaron unas personas de Bogotá a hacer despidos masivos sin tomar en cuenta la carta que ellas habían enviado, pero luego indicó que sabía del despido masivo porque unos compañeros se lo habían contado y después, ante la pregunta de la juzgadora sobre *¿cuánto tiempo transcurrió desde el momento en que ustedes enviaron la carta de renuncia y el momento en que dejaron de prestar el servicio?* A lo que la declarante contestó que *“un mes más esperamos para que nos dijeran lo de la carta”* y explicó que ella esperaba que cuando su empleador recibiera la carta le dijera que le aceptaba la renuncia.

Pero luego, ante la insistencia de la juzgadora en conocer el extremo final adujo que ella había llamado a Bogotá para confirmar si la carta enviada ya había sido recibida,

y que cuando le contestaron que sí, ella dejó de trabajar y quedó prestando el servicio la demandante, pero quedó faltando la confirmación de recibido de esta, para finalmente relatar que la declarante había trabajado hasta principios de noviembre y que la demandante quedó trabajando pero que la siguió llamando y *“cuando ya ella me contó que también le habían confirmado que le había llegado la carta (...) ella me contó que le habían confirmado y ya ella se retiraba”* y finalmente señaló *“todos trabajamos hasta comienzos de noviembre”* sin recordar el día específico.

Para finalizar indicó que los horarios de trabajo que tenían ambas en Healthfood S.A. eran:

- 06:00 a.m. a 02:30 p.m.
- 02:00 p.m. a 10:00 p.m.
- 12:00 a.m. a 09:00 p.m.

Del análisis en conjunto de la prueba obrante en el plenario se desprende que tal como lo concluyó la *a quo* el hito final del vínculo laboral que ató a las partes en contienda no podía ser otro que el 01/11/2018, todo ello porque aun cuando en la documental únicamente aparecen cotizaciones hasta septiembre de 2018, lo cierto es que con la testimonial se puede ubicar a la demandante prestando sus servicios durante unos meses más, esto es, por lo menos hasta noviembre de 2018, pues las declarantes ya anunciadas dieron cuenta de la presencia de la demandante en dicho mes en las instalaciones de Healthfood S.A. prestando sus servicios, y en tanto que ninguna fecha concreta anunciaron, entonces debía tomarse como hito final en los términos de la jurisprudencia, el primer día del mes relatado por las deponentes, tal como lo hizo la juzgadora, esto es, el 01/11/2018.

Sin que pueda fijarse como extremo final el 15/11/2018 tal como lo reclama la demandante y que lo circunscribe al momento en que envió la carta de renuncia – despido indirecto-, porque dicha afirmación no encuentra prueba alguna que la corrobore, tanto es así que incluso aparecen serias contradicciones que impiden elegir dicha fecha como hito final del contrato.

En efecto, la demandante adujo en el libelo genitor y en el interrogatorio que trabajó hasta el momento en que envió la carta de renuncia que data del 15/11/2018 cuando al finalizar su jornada de trabajo se dirigió a una empresa de correos a realizar tal remisión, y revisada la trazabilidad aportada se advierte que ocurrió el 15/11/2018 a las 05:11 p.m.

No obstante, tal aseveración es contradictoria con lo relatado por la testigo a partir de la cual pretende acreditar la fecha final, puesto que Marianela Álzate Giraldo adujo que ambas habían trabajado hasta los primeros días de noviembre cuando les confirmaron el **recibido** de la carta que habían enviado a Bogotá, es decir, contrario a lo manifestado por la interesada que señaló que dejó de prestar su servicio el día en que **envió** la carta, más no cuando fue recibida.

Luego, la demandante aseveró que al terminar la jornada laboral llevó la carta al correo certificado, que conforme a la guía de envío ocurrió a las 05:11 p.m. pero la citada declarante describió los horarios de trabajo de ambas, y ninguno de ellos coincide con una jornada que finalizara de forma concomitante o cercana a dicha hora, pues los turnos terminaban a las 02:30 pm., 09:00 p.m. o 10:00 pm.

Pero las contradicciones no finalizan allí, sino que después de la acertada insistencia de la juzgadora por conocer a detalle las circunstancias de lo acontecido, es que la declarante Marianela Álzate Giraldo dio cuenta de la realidad, esto es, que ambas habían enviado la carta de renuncia por separado y en días diferentes, que la de la testigo había llegado primero y que por eso, ella dejó de prestar el servicio antes que la demandante, y que solo tenía conocimiento de que la interesada había dejado de prestar el servicio porque esta misma se lo había contado circunscribiéndolo a que había llegado la citada carta de renuncia, pero la deponente Marianela Álzate Giraldo finalizó su declaración señalando que todos habían dejado de prestar los servicios en los primeros días de noviembre.

En consecuencia, el intento de la pluricitada Marianela Álzate Giraldo para asegurar que la demandante prestó sus servicios hasta que le recibieron la carta de renuncia que este envío, se circunscribe a un conocimiento indirecto de dicho hecho, pues la declarante ya no prestaba sus servicios a la demandada cuando la carta de renuncia arribó a la ciudad de Bogotá.

Puestas de ese modo las cosas, la única aseveración de la que se puede desprender el hito final es aquella en la que adujo que para principios de noviembre todos dejaron de prestar el servicio, y por ello, debía fijarse como hito final del vínculo laboral de la demandante con su empleador el 01/11/2018; por lo que se confirma la sentencia apelada en este punto.

De otro lado, se advierte a la apelante que la labor del juzgador es conocer la verdad ocurrida, de ahí que aparece completamente válido que la *a quo* preguntara en múltiples ocasiones a los testigos sobre las circunstancias en que ocurrieron los hechos, sin que tal actuar de la juzgadora pueda concebirse como desacertado, y por ello, en manera alguna estaba obligada a desprender efectos probatorios a un documento – carta de envío de renuncia – como hito final, sin contrastar lo que allí se contenía con la verdad real dada por los testimonios rendidos en el plenario; por lo que, por este punto también fracasa la apelación.

2.2 Del despido indirecto y la indemnización del artículo 64 del CST

2.2.1 Fundamento jurídico

El máximo Órgano de cierre en materia laboral ha establecido¹ que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa.

En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación sin que posteriormente puedan alegarse válidamente causales distintas, de ahí que el único momento válido para alegar dichos motivos es “*en el momento de la extinción*” y no con posterioridad (pár. del artículo 62 del CST).

Asimismo que el despido indirecto o auto despido producto de la renuncia del trabajador, se configura “*cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST y, aunque, en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador; pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde el deber de probarlos; situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa*

¹ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 11-10-2017. Radicado 5543. M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero.

decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados”².

Y en la misma línea señaló “(...) *téngase en cuenta que la carta de renuncia lo que acredita son los motivos que tuvo quien decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo, para el caso la demandante, pero en manera alguna tiene la entidad suficiente para probar su efectiva ocurrencia y menos que sean configurativos de la justa causa, por lo que a la actora le correspondía demostrar por otros medios de convicción que tales hechos sucedieron por causa imputable al empleador, es decir su justificación, labor que no cumplió”³.*

2.2.2. Fundamento fáctico

En tanto que no se acreditó el despido – indirecto -, entonces de entrada fracasa la pretensión indemnizatoria, todo ello porque, en el evento de ahora la carga probatoria recaía en la demandante a quien correspondía acreditar que el mismo día en que dejó de prestar sus servicios al empleador entregó a este la carta de renuncia – despido indirecto -, sin que así lo hiciera; todo ello porque el hito final del vínculo laboral fue el 01/11/2018 y la carta de renuncia fue enviada por la demandante el 15/11/2018 como se desprende de la guía de envío (fl. 24, archivo 04, exp. Digital), entonces la demandante no acreditó que la carta de despido indirecto haya sido entregada al momento de la extinción del vínculo laboral, sino en otro posterior como ocurrió en el presente evento.

2.3. De la sanción moratoria y el estado de liquidación del empleador

2.3.1. Fundamento normativo

El artículo 65 del C.S.T. prescribe que el empleador será condenado al pago de un día de salario por cada día de retardo cuando al finalizar el vínculo laboral no pague a su trabajador los salarios y prestaciones sociales. Por otro lado, el artículo 28 de la citada codificación establece que los trabajadores no están obligados a asumir los riesgos ni las pérdidas de la empresa para la que laboran.

² *Ibídem.*

³ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 22-11-2017. Radicado 54138. M.P. Ernesto Forero Vargas.

En relación con las empresas en estado de liquidación, especialmente con la obligatoria o forzosa, ha señalado el Órgano de cierre en materia laboral que no procede la condena por estas indemnizaciones al existir razones serias y atendibles que impiden el pago en el lapso de tal proceso, pues de imponerse:

“(...) no tendría razón de ser la expedición de las leyes especiales que permiten la intervención Estatal en las empresas, las cuales están destinadas a proteger no solo el capital y la inversión económica, sino también los intereses de los asalariados y por ende el derecho Constitucional al empleo consagrado en el artículo 25 del Ordenamiento Superior, que se orienta a que un agente estatal dirija los destinos de la unidad de explotación económica y pretenda ya la recuperación económica, ora la liquidación de la sociedad, todo, contra la voluntad del empleador y empresario, sin que pueda quedar al libre albedrío del promotor del acuerdo o del liquidador, hacer un uso inadecuado de los recursos destinados, a conservar el equilibrio de la compañía como persona moral y la igualdad entre los acreedores, según la filosofía propia de la liquidación forzada regulada en la Ley” (Sent. Cas. Lab. Del 01/03/2017, rad. 53793).

Argumento del que excluye a las empresas en estado de liquidación voluntaria, lo que resulta acorde en la medida en que los asociados siguen siendo los responsables de operaciones o actos que se ejecuten en el proceso de liquidación y la toma de decisiones, de conformidad con los artículos 222 y 223 del Código de Comercio.

Por último, en lo que tiene que ver con la crisis económica de una empresa, ha dicho la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Sent. Cas. Lab. Del 24/01/2012, rad. 37288), que no excluye en principio la indemnización moratoria, por cuanto en modo alguno los trabajadores deben asumir los riesgos o pérdidas del patrono, conforme lo establece el artículo 28 del CST y más aún, cuando el artículo 157 *ibídem* señala que 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.

2.4.2. Fundamento fáctico

De entrada, fracasa la apelación de la demandada que pretendió exonerarse de esta sanción bajo el argumento de que se encuentra en estado de liquidación, porque rememórese que para su exclusión resulta indispensable la acreditación de una razón atendible que llevó al empleador a sustraerse del pago del salario y prestaciones sociales pese a que recibió la fuerza de trabajo de su trabajador, y en el evento de ahora ninguna razón diferente al supuesto estado de liquidación se anunció como para exonerar al empleador de esta, que ni siquiera fue forzosa como para alcanzar tal exoneración, sino que fue una liquidación voluntaria, como incluso lo resalta la apelante en el recurso de alzada.

Finalmente, y al tenor de la jurisprudencia reseñada, al tenor del art. 28 del C.S.T. de ninguna manera puede admitirse que un trabajador participe del riesgo del empleador y comulgue con este sus pérdidas; por lo que, dicha situación catastrófica no puede desembocar en los derechos del trabajador que prestó su fuerza laboral para el enriquecimiento del empresario, de ahí que tampoco pueda limitarse el hito final de la sanción moratoria al momento de la apertura del proceso liquidatorio voluntario.

CONCLUSIÓN

En armonía con lo expuesto se confirmará la sentencia de primer grado. Sin costas en esta instancia ante el fracaso mutuo de los recursos de apelación al tenor del numeral 8º del art. 365 del C.G.P.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el **05 de octubre de 2022** por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Deida Vera Molina** contra **Healthfood S.A.**

SEGUNDO: Sin costas por lo expuesto.

Notificación surtida en estados.

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 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: **d0c3239a5e87b8cbd6b10bdcf939ce4cd65cd37d6e045c4a6dbdb0a0a7679579**

Documento generado en 08/03/2023 07:25:10 AM

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