



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

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Providencia:	Consulta sentencia
Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación No:	66001-31-05-005-2021-00146-01
Demandante:	Karol Natalia Calderón Benítez
Demandado:	Corporación Mi IPS Eje Cafetero
Juzgado de origen:	Quinto Laboral del Circuito de Pereira
Tema a tratar:	Pagos que constituyen salario

Pereira, Risaralda, veintidós (22) de enero de dos mil veinticuatro (2024)
Acta de discusión No. 05 del 19-01-2024

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 el recurso de apelación propuesto contra la sentencia proferida el 04 de julio de 2023 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Karol Natalia Calderón Benítez** contra **la Corporación Mi IPS Eje Cafetero**.

Recurso que fue repartido a esta Colegiatura el 25 de julio de 2023.

ANTECEDENTES:

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Karol Natalia Calderón Benítez pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 04/11/2017 hasta el 03/05/2019, así como que el auxilio de rodamiento es factor salarial y, en consecuencia, se declare que su salario era igual a \$2'058.100, a partir de lo cual solicita que se liquiden sus prestaciones sociales, vacaciones y la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.

La demandante fundamentó sus aspiraciones en que: i) suscribió contrato de trabajo con la demandada a término fijo inferior a un año; ii) prestó sus servicios subordinados a la demandada desde el 04/11/2017, que aun cuando tenía como fecha final el 03/05/2018, el mismo fue renovado; iii) se desempeñaba como médico general en el municipio de La Virginia; iv) devengaba la suma de \$3'293.000 y \$823.300 que se denominaban "ingresos no salariales"; v) el 04/05/2018 se modificó su salario para rebajarlo a \$1'646.000 acompañado de un "*auxilio de rodamiento*" por \$411.600, que retribuía su servicio; vi) el 03/05/2019 terminó su vínculo laboral; vii) no se le pagaron las prestaciones sociales del año 2018 ni las vacaciones durante todo el contrato de trabajo y a la presentación de la demanda no ha pagado la liquidación de sus prestaciones del año 2019.

La Corporación Mi IPS Eje Cafetero al contestar la demanda se opuso a todas y cada una de las pretensiones para lo cual argumentó que, sí pactó un contrato de trabajo a término fijo con la demandante desde el 04/05/2018 hasta el 03/05/2019 para que se desempeñara como médico general; además, aceptó los salarios indicados en la demanda, así como el valor fijado para el denominado auxilio de rodamiento. Luego, adujo que los motivos de los incumplimientos en los pagos de acreencias laborales se debían a la situación económica que atraviesa debido a la volatilidad del sector salud. De otro lado, señaló que los auxilios de rodamiento y alimentación por valor de \$411.600 no constituían base salarial, sino que se pagaron por mera liberalidad, de ahí que es un beneficio extralegal facultativo del empleador, máxime que no era retributivo del servicio. Presentó como medios de defensa los que denominó "*prescripción*", "*carácter no salarial de las prestaciones o primas extralegales*", "*inaplicación de la sanción moratoria*", entre otras.

2. Síntesis de la sentencia

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira declaró la existencia de un contrato a término fijo inferior a un año desde el 04/11/2017 hasta el 03/05/2018 que se prorrogó hasta el 03/05/2019. Luego declaró que los pagos realizados por concepto de auxilio de rodamiento eran constitutivos del salario y en consecuencia condenó a la demandada a la reliquidación de las acreencias laborales y vacaciones y finalmente, la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. equivalente a la suma de \$68.603 por cada día de retardo hasta el 04/05/2019 – 24 meses – y a partir del mes 25 ordenó el pago de los intereses moratorios.

Como fundamento para dichas determinaciones y en lo que interesa al recurso de apelación la juzgadora concluyó que aun cuando en el otro sí se pactó que el auxilio de rodamiento sería un beneficio extralegal, lo cierto es que la demandada no aportó prueba alguna que diera cuenta que este no retribuía el servicio y por el contrario se advierte que el mismo fue periódico, ingresó al patrimonio de la demandante y lo utilizaba para cubrir cualquier obligación que esta tuviera, máxime que lo recibía en conjunto con el salario y en consecuencia, ordenó su inclusión como salario y liquidación de prestaciones sociales y vacaciones.

De otro lado, en cuanto a la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. adujo que no había lugar a exonerar a la demandada puesto que la afectación económica que ha sufrido con ocasión a la liquidación de Saludcoop EPS, Cafesalud EPS y Medimás EPS en manera alguna aparece como una razón suficiente para no pagar las acreencias laborales que adeudaba a la demandante.

3. Del recurso de apelación

Inconforme con la decisión **la demandada** elevó recurso de alzada para lo cual argumentó que la juzgadora realizó una indebida valoración probatoria en la medida que con la contestación a la demanda se aportaron los comprobantes de pago que daba cuenta de los montos que no eran factores salariales, sin que la a quo los analizara en conjunto con el interrogatorio de parte de la demandante, máxime que se aportó el contrato de trabajo en el que se estipuló que el mismo no era factor salarial. Además, adujo que la jurisprudencia no es pacífica en establecer qué es y qué no es factor salarial, pero correspondía a la demandante acreditar dichos emolumentos como retributivos de su servicio.

De otro lado, recriminó la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. porque se omitió tener en cuenta que la demandada es una entidad amparada por la Ley 100 de 1993 y en razón a ello suscribe contratos por capitación con las EPS, de ahí que su función era prestar servicios a las EPS, que eran las que retribuían sus servicios y en tanto celebró contratos con la EPS Medimás con carácter exclusivo, entonces al intervenir y liquidarse dicha sociedad, entre otras, entonces se afectó el pago de las acreencias laborales que tenía a su cargo. Así, indicó que ninguna mala fe existe en ella pues con ocasión a la citada liquidación se vio obligada a participar en un concurso de acreedores con las diferentes EPS que afectó el flujo de caja.

4. Alegatos de conclusión

Las partes en contienda presentaron alegatos que coinciden con los temas que serán abordados en la presente decisión.

CONSIDERACIONES

1. Del problema jurídico.

La Sala formula los siguientes interrogantes:

1.1 ¿Se acreditó que los pagos por “*auxilio de rodamiento*” constituyen un factor salarial que lleve consigo a la reliquidación de las acreencias laborales de la trabajadora?

2.2. ¿El empleador se encuentra exonerado del pago de los derechos laborales debido a naufragios comerciales?

2. Solución a los problemas jurídicos

2.2 Pagos que no constituyen salario

2.2.1 Fundamentos jurídicos

Conforme al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, de lo que se colige que, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, independientemente de la forma, denominación o instrumento jurídico que se utilice, es salario.

En razón a lo anterior la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Sentencia de 29-11-2017. Radicado 49967. M.P.) señaló que no importaba la figura jurídica o contractual utilizada, si lo percibido es consecuencia directa de la labor desempeñada o la mera disposición de la fuerza de trabajo, tendrá, en virtud del principio de la primacía de la realidad (art. 53 CP), carácter salarial.

Asimismo, que tampoco es válido para las partes, en virtud del artículo 128 *ibídem*, despojar de incidencia salarial un pago claramente remunerativo, cuya causa inmediata es el servicio prestado, teniendo en cuenta que la ley no autoriza a las

partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, dejó de serlo; por lo tanto, aun cuando las partes, al tenor del artículo 128 ibidem, pueden pactar que una erogación no tiene carácter salarial, lo cierto es que dicho pacto sería ineficaz si las partes niegan el carácter de salario a lo que intrínsecamente lo es, por corresponder a una retribución directa del servicio, o pretendan otorgarle un calificativo que no corresponda con esa naturaleza salarial.

Por otro lado, señaló el órgano de cierre en materia laboral (Sent. Cas. Lab. del 18-05-2016, radicado 47048) que los pagos realizados por el empleador al trabajador por regla general son retributivos, a menos que resulte claro que su entrega obedece a una finalidad distinta, por lo tanto, le corresponde al empleador la carga de probar que su destinación tiene una causa no remunerativa.

Tesis que también fue reiterada por la Sala Permanente Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisiones SL5159-2018 y SL5146-2020 en las que la Corte explicó las reglas que deben tenerse en cuenta para determinar si un emolumento es o no salario.

En efecto, explica la Corte que es cierto que al tenor del artículo 128 del C.S.T. las partes pueden pactar que un dinero no es salario, y por ello, las cláusulas que así lo establecen deben ser expresas y claras, pero que i) ante la duda del carácter salarial de un emolumento, entonces se debe resolver conforme a la regla general, esto es, que todos los pagos son retributivos del servicio y ii) también resaltó que *“(...) esa posibilidad [desalarización] no es una autorización para que los interlocutores sociales resten incidencia salarial a los pagos retributivos del servicio (...)”* (SL5159-2018), y por ello, dicha decisión de la Sala Permanente hizo especial hincapié en las cargas probatorias para concluir que *“(...) por regla general los ingresos que reciben los trabajadores son salario, a menos que el empleador demuestre su destinación específica, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta a la prestación del servicio”* (ibidem); todo ello, porque es el empleador quien es el dueño de la información y quien diseña los planes de beneficios, por lo que tiene una mejor posición probatoria para acreditar la destinación específica de los beneficios no salariales.

Además, la Sala Permanente Laboral de la Corte Suprema de Justicia en dicha decisión y en la SL5146-2020 hizo especial énfasis en el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, para lo cual adujo que en todo caso debe compaginarse el pacto escrito con la realidad acontecida, que en estos eventos se evidencia a

través de la acreditación que haga el empleador de que aquello que pagaba tenía una destinación diferente a retribuir el servicio. Así, el caso concreto allí analizado se contraía a un conductor de transporte intermunicipal que recibía un pago denominado “*gastos de viaje*”, que en principio podría entenderse como no retributivo del salario pues es connatural a la actividad del trabajador como conductor incurrir en gastos de viaje, pero allí la Corte concluyó que el empleador no demostró que en efecto esos “*gastos de viaje*” tuviera esa destinación específica.

Tesis que se mantiene en la actualidad en decisión SL2116-2023 al explicar que *“las partes no pueden desconocer la naturaleza salarial de beneficios que tienen tal carácter y, por ello, resulta ineficaz cualquier cláusula en que las partes nieguen el carácter de salario a lo que intrínsecamente lo es, por corresponder a una retribución directa del servicio, o pretendan otorgarle un calificativo que no se corresponda con esa naturaleza”*, de ahí que para dar rienda suelta a la cláusula de exclusión salarial debe el empleador acreditar la destinación de dicho pago, que en todo caso, es diferente a la retribución del servicio.

Carga de la prueba en el empleador que ha sido reiterada en jurisprudencia reciente, entre otras, la SL986-2021 que indicó: *“(…) el empleador [...] tiene la carga de demostrar que ciertos pagos regulares no tienen como finalidad directa la de retribuir los servicios del trabajador ni enriquecer su patrimonio, sino que tienen una destinación diferente, como puede ser la de garantizar el cabal cumplimiento de las labores o cubrir determinadas contingencias (CSJ SL12220-2017, CSJ SL1437-2018, CSJ SL5159-2018)”*.

Bajo estas mismas reglas de derecho, la Corte ha pronunciado las decisiones: SL2331/2023, SL2367/2023, SL2252/2023, SL2251/2023, SL12220/2017, SL986/2021, SL177/2020, SL2852/2018.

2.2.2. Fundamento fáctico

Obran en el expediente los comprobantes de nómina emitidos por la Corporación Mi IPS Eje Cafetero a favor de la demandante en los que se reporta para los meses de noviembre de 2017 a abril de 2019, durante todos y cada uno de ellos el pago de un “*auxilio de alimentación y rodamiento*” (fls. 33 a 35, archivo 10, exp. Digital). Auxilio que se pagó desde noviembre de 2017 hasta abril de 2018 por un valor igual a \$823.300 y desde mayo de 2018 hasta abril de 2019 igual a \$411.600.

Documental a partir de la cual se acredita el requisito iniciador de esta pretensión como es que su pago sea habitual, puesto que estos se realizaron mes a mes, sin que desdiga de su habitualidad el que corresponda a valores disímiles entre sí entre un primer bloque de pagos y el segundo, pues se itera los mismos se pagaban mes a mes.

Ahora bien, tal habitualidad en principio permite concluir que los mismos eran constitutivos de salario, a menos que el empleador lograra demostrar que los mismos no eran retributivos del servicio, sino que tenían una destinación específica y diferente del trabajo remunerado de su empleada, sin que así lo lograra la demandada, siendo su carga.

En efecto, rememórese que al sustentar el recurso de apelación la demandada señaló que había acreditado que no era factor salarial pues así se había pactado en los contratos de trabajo, argumento que de entrada cae al vacío en la medida que, pese a que el artículo 128 del C.S.T. permite excluir el carácter de salario a una suma a pagar en el marco de una relación laboral, siempre que se pacte expresamente, lo cierto es que tal como se explicó en los fundamentos normativos de esta decisión la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo, de ahí que sería ineficaz cualquier cláusula con el propósito de desalarizar un emolumento que tiene como finalidad retribuir el servicio o que su mera mención como no salarial en los comprobantes de nómina inmediatamente le otorgue a dicho valor tal connotación; en consecuencia, puesto que el mismo debe obedecer a la realidad del pago, esto es, ya sea como retributivo del servicio o no, de ahí que, para que la cláusula que exprese que un valor pagado no es salario tenga efectos jurídicos, **resulta indispensable que el empleador acredite, a través de cualquier medio probatorio que su entrega obedece a una finalidad distinta o que su destinación tiene una causa no remunerativa, pues en estos eventos debe imperar el principio de realidad sobre las formas.**

Sin que en el evento de ahora la demandada aportara prueba alguna diferente a los comprobantes de nómina ya referidos de los que incluso se desprendió la habitualidad del pago que permite inferir que remuneraba el servicio prestado por la demandante.

Además, tampoco puede inferirse por la naturaleza misma de la actividad que realizaba la demandante, esto es, como médica general dentro de las instalaciones de la IPS en el municipio de la Virginia, Risaralda, que tuviera que realizar

desplazamientos a otros municipios con el propósito de atender pacientes de forma domiciliaria como para inferir que el “*auxilio de rodamiento*” se otorgaba con la finalidad de que pudiera desempeñar sus funciones, tal como lo establece el art. 128 del C.S.T., pero en el evento de ahora no se acreditó que tuviera que realizar dichos desplazamientos pues su prestación del servicio la realizaba en las instalaciones de la clínica, de ahí que tampoco puede concluirse que dicho valor tuviera una finalidad distinta a la mera remuneración del servicio.

Además, analizados los comprobantes de nómina ya referenciados se advierte que para entre noviembre-2017 y abril-2018 la demandante recibía por este concepto la suma de \$823.300, esto es, cuando prestaba su servicio a tiempo completo, pero para el interregno de mayo-2018 a abril-2019 el mismo se disminuyó a la mitad, es decir, \$411.600, momento para el cual la demandante solo prestaba media jornada laboral; disminución del valor pagado por rodamiento que es evidente en que el mismo no tenía como finalidad una destinación diferente a la retribución del servicio, pues de ser así, el valor a pagar por rodamiento sería igual tanto cuando prestaba 8 horas de servicio, como cuando prestaba la mitad de dicho tiempo, pues la distancia a recorrer sería la misma, sin importar el tiempo que estuviera prestando su actividad de médica general.

Al punto es preciso acotar que la demandante aun cuando en el interrogatorio de parte adujo que ese dinero lo utilizaba para sus gastos, entre los que podía estar su transporte, lo cierto es que, aquello corresponde a la voluntad de la demandante para destinar su salario al pago de las obligaciones que ésta a bien tuviera, pues no obra prueba alguna que permitiera inferir, a manera de ejemplo que, como se anunció la demandante realizara visitas domiciliarias; de ser un auxilio de transporte, no se impuso obligación alguna a la demandante de aportar las facturas o recibos o constancias que certificara la utilización del auxilio en ese rubro especificó, como era la alimentación o transporte, tampoco se acreditó que la demandada hubiera asignado a la demandante un vehículo que hiciera razonable el pago del aludido subsidio como para que esta sufragara con el mismo los gastos de mantenimiento y gasolina, y mucho menos se acreditó que durante toda la prestación del servicio la demandante tuviera su residencia en un lugar alejado del centro médico que le generara gastos adicionales de alimentación y transporte, pese a que vivía en Pereira y el domicilio contractual era La Virginia, pues no son municipios alejados que impliquen gastos de transporte exagerados o por lo menos, ajenos a los que normalmente utiliza un trabajador para llegar a su lugar de trabajo y por ello, hiciera necesario el pago de dicho auxilio.

En consecuencia, la demandada no acreditó que dicho emolumento tuviera una destinación concreta y específica diferente a la remuneración propia del servicio como médica general de la demandante dentro de las instalaciones de la IPS de la demandada en el municipio de La Virginia y por ello, en aplicación de la jurisprudencia ya referenciada se confirmará la decisión en este punto, puesto que, se itera para descartar la naturaleza salarial de un pago debe fundarse en evidencia concreta de que ese pago no retribuye el servicio prestado, y por ende el juez laboral no puede quedarse simplemente en la contemplación del contrato de trabajo, aun cuando este sea expreso, pues antes de quedarse allí, el juez tiene el deber de confrontar dicho pacto de desalarización con la verdadera esencia del rubro en discusión.

2.2. De las utilidades y las pérdidas del empleador

2.2.1. Fundamento normativo

La naturaleza jurídica de la relación contractual en la especialidad laboral supone un desequilibrio innato entre el empleador y el trabajador, en la medida que el primero sule sus necesidades a partir de la fuerza laboral que le presta el segundo, y por ello, el último se encuentra sujeto a las disposiciones del primero.

Es por ello que, la justicia laboral en la búsqueda del equilibrio social – art. 1 C.S.T.- impone una protección a los derechos mínimos y garantías de los trabajadores frente a quien disfrutó de su fuerza de trabajo; por lo tanto, el artículo 56 del C.S.T. prescribe que es obligación del empleador, de modo general, la protección y seguridad del trabajador, y concretamente el numeral 4º del artículo 57 del C.S.T. indica como obligación especial del empleador aquella consistente en pagar al trabajador la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.

En ese sentido, todo contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, y por ello obliga no solo a lo que en él se expresa sino a todo aquello que emana de la naturaleza jurídica de la relación contractual – art. 55 ibidem -.

Normativa que evidencia el carácter vital del salario pactado y de ahí su condición fundamental para satisfacer las necesidades de manutención del trabajador y su familia, pues la vida digna de este se encuentra medida por el producto de su trabajo

a favor de otro, de lo que se evidencia el imperativo del derecho laboral que prescribe que el trabajador solo podrá participar de las utilidades o beneficios de su empleador, más nunca de sus pérdidas o riesgos – art. 28 ibidem -.

Si bien entre los elementos constitutivos de los eximentes de responsabilidad contractual se encuentra la fuerza mayor o el caso fortuito – art. 64 del C.C. -, lo cierto es que para su configuración se requiere un imprevisto imposible de resistir, y para ello la norma ejemplifica eventos ajenos a la participación de la voluntad humana como un naufragio, terremoto, o aquellos ajenos a la previsibilidad de los actos de los contrarios, como los actos derivados de la autoridad ejercidos por un funcionario público.

Por su parte, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión SL2833-2017 determinó que, de someterse al empleador a una liquidación forzosa, entonces sus directivos carecerían de la facultad para disponer de los dineros y por ello, podría exonerarse al empleador por el no pago de las acreencias laborales, más no de la liquidación forzosa de un cliente del empleador.

Puestas de ese modo las cosas, para exonerarse por alguno de estos dos eventos, entonces debe analizarse la conducta del obligado para verificar si el hecho que se alega como eximente en realidad dependía de la diligencia y cuidado del empleador para prever o evitar el hecho desencadenante u ocurrió una liquidación forzosa en el empleador.

En ese sentido se ha pronunciado la jurisprudencia en diversas decisiones entre ellas la SL948-2019, SL16539-2014 y la radicada al número 36182 del 27/02/2013.

2.1.2. Fundamento fáctico

De entrada, fracasa el recurso de apelación tendiente a exonerarse de la sanción moratoria impuesta con ocasión a las dificultades económicas que tiene la demandada en relación a los pagos que debía hacerle las empresas con las que pactó contratos, todo ello porque la razón de la sanción impuesta deviene en primer lugar por la ausencia de pago del salario completo de la demandante, esto es, de haber omitido pagar el salario de la demandante con todos aquellos factores que lo componían como era el citado “auxilio de rodamiento” que hace parte del salario, en consecuencia, una dificultad económica debido a los influjos de los negocios

comerciales del empleador con sus clientes aparece ahora insuficiente para intentar excusarse en el no pago completo del salario.

Ahora bien, de insistir en dicho argumento, en segundo lugar también fracasa el mismo, porque en tanto el empleador se nutre de la fuerza de trabajo de su trabajador, y en contraprestación este obtiene el sustento para su propia existencia, la obligación de protección del primero frente al segundo cobra relevancia y por ello, impide que el empleador traslade al trabajador los efectos negativos de sus transacciones comerciales o el mal estado económico de la empresa debido al incumplimiento contractual proveniente de sus empresas clientes.

Además, tales incumplimientos tampoco podrían considerarse como un caso fortuito o fuerza mayor, y por ello, obligar a la Corporación Mi IPS Eje Cafetero al pago de los salarios no corresponde a la máxima jurídica de que nadie está obligado a lo imposible, pues en manera alguna se enmarca en aquellos hechos imprevisibles por el empresario, pues precisamente dentro de los principales reveses en una relación comercial es el no pago del pacto convenido, y por ello, era previsible su ocurrencia, sin que la suscripción de la presunta cláusula de exclusividad pueda ser utilizada ahora como un escudo de razones serias y atendibles que justificara la ausencia pago de las acreencias laborales de sus trabajadores, pues por el contrario ello corresponde a un riesgo asumido por el empleador que no puede trasladar a sus trabajadores.

De manera tal que, para que el empleador honrara el postulado de la buena fe de la relación laboral, y en tanto era previsible el incumplimiento de las obligaciones comerciales, entonces de ninguna manera la demandada podía continuar beneficiándose de la fuerza de trabajo de Karol Natalia Calderón Benítez, sin que pudiera pagar la contraprestación completa a tal acto y por ende, debía ejecutar soluciones alternas a dicho evento como la finalización de los contratos de trabajo, entre otros, sin que, se itera, permitiera la continuidad del disfrute de la fuerza de trabajo de su empleado y por ello fracasa la apelación de la demandada.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, se confirmará la decisión de primer grado. Costas en esta instancia a cargo de la demandada y a favor de la demandante conforme al numeral 1º del artículo 365 del C.G.P. ante el fracaso de la apelación.

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 04 de julio de 2023 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Karol Natalia Calderón Benítez** contra **la Corporación Mi IPS Eje Cafetero**.

SEGUNDO: CONDENAR en costas procesales a la demandada y a favor de la demandante por lo expuesto.

Notifíquese y cúmplase,

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Salva voto

Magistrado

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

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
Firma Con Salvamento Parcial De Voto

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: **f3552e94015a09e12304c14689ce3c862168a06fc86aae500178bdbc5e898e12**

Documento generado en 22/01/2024 07:48:43 AM

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