

**Constancia Secretarial:** Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada por la secretaría de la Corporación, los intervinientes no remitieron alegatos de conclusión en esta sede.

Pereira, 16 de enero de 2024.

**DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ**

Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**

**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

**PEREIRA, CATORCE DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTICUATRO**

Acta de Sala de Discusión No 20 de 12 de febrero de 2024

### **SENTENCIA ESCRITA**

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el demandante **CHARLES ADRIÁN GIRALDO** en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito el 29 de agosto de 2023, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia que le promueve a la **COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO TUYA S.A.**, cuya radicación corresponde al N°66001310500520220000101.

### **ANTECEDENTES**

Pretende el señor Charles Adrián Giraldo que la justicia laboral declare que entre él y la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 22 de septiembre de 2014 y el 20 de junio de 2021 y con base en ello aspira que se reajuste el valor de las prestaciones sociales y vacaciones que le fue cancelada en la liquidación del contrato de trabajo, la indemnización por despido sin justa causa, la sanción prevista en el artículo 65 del CST o en su defecto la

indexación de las sumas reconocidas, lo que resulte probado extra y ultra petita, además de las costas procesales.

Refiere que: Prestó sus servicios personales desempeñando el cargo de ejecutivo comercial en favor de la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. entre las fechas relacionadas anteriormente, por medio de un contrato de trabajo a término indefinido; durante toda la relación laboral tuvo un salario variable, dado que devengaba un salario básico más comisiones, horas extras entre otros valores que se le cancelaban mensualmente; durante el último año de servicios tuvo un salario promedio equivalente a la suma de \$1.988.247.

Continúa narrando que: El 14 de junio de 2021 se le comunica que se adelantara diligencia de descargos el 15 de junio de 2021 y llegado el día, se le informa que existe la posibilidad de que él haya cometido faltas al código de ejecutivo comercial; no obstante, no es cierto que haya cometido la falta que se le atribuye, ya que fueron actividades que se realizaron en pro de la compañía; a pesar de ello, la entidad empleadora decidió dar por terminado el contrato de trabajo el 20 de junio de 2021.

Sigue su relato afirmando que: En el mes de julio de 2021 le fue cancelada la liquidación del contrato de trabajo por un valor de \$3.026.475; inconforme con la liquidación, solicitó el 22 de julio de 2021 su reajuste con base en el promedio de los salarios devengados en el último año de servicios; así mismo solicitó certificación sobre la forma en la que se terminó el contrato de trabajo, pero el 13 de agosto de 2021 la entidad accionada negó sus pedidos.

La demanda fue admitida en auto de 1° de marzo de 2022 -archivo 06 carpeta primera instancia-.

La Compañía de Financiamiento Tuya S.A. respondió la acción -archivo 08 carpeta primera instancia-, aceptando que entre esa entidad y el señor Charles Adrián Giraldo existió un contrato de trabajo a término indefinido entre las fechas

relacionadas en la demanda, pero se opuso a la prosperidad de las pretensiones económicas elevadas por él, argumentando que esa relación laboral fue finalizada con justa causa, añadiendo que la liquidación del contrato se encuentra ajustada a derecho, dado que se tomó el salario promedio devengado por él, esto es, la suma mensual promedio de \$1.744.650. Formuló como excepciones de mérito las que denominó “*Prescripción*”, “*Inexistencia de la obligación*”, “*Buena fe y cumplimiento del derecho*” y “*Pago*”.

En sentencia de 29 de agosto de 2023, la funcionaria de primer grado manifestó que se encontraba por fuera de todo debate, al haber sido aceptado por la parte demandada, que entre el señor Charles Adrián Giraldo y la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido que se extendió entre el 22 de septiembre de 2014 y el 20 de junio de 2021.

Posteriormente, con base en las pruebas allegadas al proceso, determinó que el señor Charles Adrián Giraldo percibió, además del salario y el auxilio de transporte, otros emolumentos que constituyeron salario, razón por la que su salario mensual era variable mes a mes; sin embargo, luego de realizar los cálculos correspondientes, concluyó que la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. le reconoció por concepto de prestaciones sociales y vacaciones un valor superior al que tenía derecho el trabajador, motivo por el que estableció que no hay lugar a acceder al reajuste de la liquidación final del contrato de trabajo que solicitaba el accionante.

En torno a la finalización de la relación laboral entre las partes, indicó que no existía dudas en que la entidad empleadora fue quien tomó la decisión de romper el vínculo contractual, aduciendo la configuración de una justa causa por parte del empleador; decisión que estuvo ajustada a derecho, por cuanto, luego de valorar en su integridad las pruebas allegadas por las partes al proceso, le permitió concluir que en efecto el trabajador incurrió en la falta grave que le atribuyó la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. y por tanto el despido con justa causa se reputa válido;

razón por la que no hay lugar a acceder a la indemnización por despido sin justa causa solicitada por la parte actora.

Conforme con lo expuesto, negó la totalidad de las pretensiones elevadas por la parte actora y en consecuencia la condenó en costas procesales en un 100%, en favor de la entidad accionada.

Inconforme con la decisión, la apoderada judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación argumentando que la decisión de finalizar el contrato de trabajo aduciéndose la configuración de una justa causa no puede tener efectos jurídicos en este caso, en la medida en que todo el trámite previo al despido se ejecutó sin garantizarle al trabajador Charles Adrián Giraldo el derecho a la defensa, incumpléndose con lo previsto en el artículo 115 del CST, dado que la entidad empleadora tenía que garantizar un procedimiento previo para posteriormente emitir la sanción correspondiente ante la eventual comisión de la conducta que se le reprocha, sin que así lo hubiere hecho.

De otro lado, tampoco es posible otorgarle efectos a la decisión unilateral de dar por finalizado el contrato de trabajo por parte de la entidad empleadora, ya que en este caso no se respetó el principio de inmediatez, pues, entre la configuración de la conducta que da lugar al empleador a romper la relación laboral bajo una supuesta justa causa y la fecha en que realmente se toma la decisión de dar por terminada la relación contractual medió un tiempo considerable, razón por la que no le era dable al empleador enrostrarle esa conducta para finiquitar la relación laboral.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, los intervinientes no hicieron uso del derecho a remitir alegatos de conclusión en esta sede.

Atendidas las argumentaciones expuestas en la sustentación del recurso de apelación por parte de la parte actora, a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

## **PROBLEMAS JURÍDICOS**

***1. ¿Era obligación de la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. agotar un procedimiento previo para poder dar por terminado el contrato de trabajo del señor Charles Adrián Giraldo bajo la configuración de una justa causa prevista en el artículo 62 del CST?***

***2. ¿Medió un plazo razonable entre la ocurrencia de las faltas que le atribuye la entidad empleadora al trabajador y el posterior despido efectuado por la Compañía de Financiamiento Tuya S.A.?***

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar, el siguiente aspecto:

### **1. EL DESPIDO NO TIENE NATURALEZA SANCIONATORIA.**

Ha sido pacífica la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral en manifestar que el despido del trabajador no es de naturaleza sancionatoria, situación que recordó en sentencia SL17404 de 5 de noviembre de 2014 radicación N°44.193 con ponencia de la Magistrada Elsy del Pilar Cuello Calderón, en los siguientes términos:

*“La postura del Colegiado de segundo grado coincide con lo que la jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido durante décadas, en cuanto a que el despido no tiene naturaleza sancionatoria y por tanto no debe seguirse el procedimiento previo, entre otras en decisión de 15 de febrero de 2011, radicado 39394 se explicó: «la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras».”*

A renglón seguido continuó explicando dicha postura, de acuerdo con lo expuesto en sentencia de 7 de noviembre de 2012 radicación N°34.374, en donde argumentó:

*“El razonamiento consistente en que para despedir al trabajador cuando se invocan como justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del patrono, las consagradas en los numerales 5° y 6° del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, no se requiere agotar un procedimiento previo resulta atinada, y no contraría la recta hermenéutica de dicho precepto”.*

## **2. LA INMEDIATEZ DEL DESPIDO POR PARTE DEL EMPLEADOR.**

Tiene dicho la Sala de Casación Laboral en sentencias de 17 de mayo de 2011 radicación 36.014, 28 de agosto de 2012 radicación N°38.855 y CSJ SL488 de 24 de julio de 2013 radicación N°41.155, que *“... la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación éste invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede desatenderse que entre éstas y aquella no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador inmediatamente o dentro de un plazo razonable a provocar el despido del trabajador se impone entender, en sana lógica, **que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta.** Aun cuando también es cierto que habrá eventos o situaciones que ameritan un lapso razonable para esclarecer con certeza las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.”.*

## **EL CASO CONCRETO.**

Por medio de comunicación emitida el 19 de junio de 2021 -pág.21 archivo 08 carpeta primera instancia- la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. decidió dar por finalizado el contrato de trabajo que sostenía con el señor Charles Adrián Giraldo, manifestándole al trabajador que ello ocurría dado que *“teniendo en cuenta que en la entrevista realizada el día quince (15) de junio de dos mil veintiuno (2021), se evidenció que usted incumplió con la Política Código Ejecutivo Comercial, al modificar el código de asesor en las solicitudes de crédito atendidas por usted con el usuario que le*

*asignó la Compañía para desempeñar sus funciones y registrar el código de sus compañeros de trabajo, lo cual está prohibido, asimismo, al recibir a su código solicitudes de crédito iniciadas por el usuario de sus compañeros de trabajo. Con su actuar, usted incumplió de forma grave sus obligaciones de acatar procedimientos y políticas relacionadas con los procesos a cargo y generó el pago de comisiones por ventas de productos financieros sin cumplir con lo estipulado por la Compañía para tal fin.”.*

Con base en lo descrito, la entidad demandada determinó que el trabajador incurrió en una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo *“con fundamento en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, en concordancia con el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y con fundamento en los numerales 4 y 5 del artículo 34 del Reglamento Interno de Trabajo en concordancia con el numeral 1 del artículo 22 y los numerales 1 y 21 del artículo 27 de la misma normatividad.”.*

Antes de continuar con la resolución del recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la parte actora, es del caso referir que los argumentos en los que edificó el recurso de alzada, no estuvieron dirigidos en cuestionar la conclusión a la que llegó la falladora de primera instancia consistente en que el trabajador Charles Adrián Giraldo efectivamente incurrió en la falta que le atribuyó la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. para dar por finalizado el contrato de trabajo sin justa causa, sino que, como viene de verse, sus argumentos se edificaron en dos aspectos puntuales: i) El cumplimiento de un procedimiento previo que, a su juicio, debía realizar la entidad empleadora para proceder con el despido, y; ii) La ausencia de inmediatez entre la ocurrencia del hecho y la decisión de la entidad accionada de dar por finalizada la relación laboral.

Así las cosas, en aplicación del principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, esta Corporación no se encuentra habilitada en esta sede para revisar si la decisión adoptada en ese sentido por parte de la funcionaria de primera instancia se encuentra ajustada a derecho, pues se itera, los argumentos expuestos por la recurrente no fueron enfilados en ese aspecto; quedando en consecuencia

por fuera de todo debate que el trabajador Charles Adrián Giraldo incurrió en una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la Compañía de Financiamiento Tuya S.A.

Aclarado lo anterior, procede entonces la Sala a resolver el primer aspecto esbozado por la parte actora en la sustentación del recurso de apelación y para ello baste recordar que de conformidad con lo enseñado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. se encontraba facultada en su calidad de empleadora del señor Charles Adrián Giraldo, para dar por finalizado unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo que la unía con él; sin que tuviera que agotar ningún procedimiento previo para tomar esa decisión, ya que la naturaleza del despido no es la de ser una sanción disciplinaria, por lo que una vez la entidad empleadora se cercioró de la ocurrencia de la falta grave calificada en el reglamento interno de trabajo, procedió a dar por finiquitada la relación laboral en los términos del numeral 6° del literal A del artículo 62 del CST, por lo que no siendo el caso de imponer una sanción, se itera, no estaba obligada a agotar ningún procedimiento previo; máxime cuando en el reglamento interno de trabajo -págs.42 a 66 archivo 08 carpeta primera instancia- no se dispuso un procedimiento de esa índole para que la entidad empleadora pudiera proceder con la decisión de dar por finalizado el vínculo laboral luego de verificar la ocurrencia de una justa causa dispuesta en la Ley, contrato de trabajo o reglamentos.

Definido negativamente el primer argumento expuesto por la apoderada judicial de la parte actora, pasa la Sala a resolver el segundo aspecto correspondiente a la inmediatez que debe existir entre los hechos que configuran la justa causa para dar por terminada la relación laboral y aquella en la que efectivamente el empleador toma la decisión de romper el vínculo contractual; siendo del caso recordar que la Ley no establece ningún plazo para ello, razón por la que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, como se expuso líneas atrás, ha definido pacíficamente que entre esos dos momentos **no debería mediar término o en su defecto el que apenas resulte razonable, pues de no hacerse así, se entiende que el**

**empleador absolvió, perdonó o dispensó la falta, lo que implica que posteriormente no es posible que le enrostre al trabajador dichas conductas para proceder con su despido.**

En el caso bajo estudio, no existe controversia, como se dijo anteriormente, en que el trabajador Charles Adrián Giraldo incurrió en las faltas que le atribuyó la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. en la comunicación en la que dio por finalizado el contrato de trabajo, concretamente al evidenciar que él *“incumplió con la Política Código Ejecutivo Comercial, al modificar el código asesor en las solicitudes de crédito atendidas por usted con el usuario que le asignó la Compañía para desempeñar sus funciones y registrar el código de sus compañeros de trabajo, lo cual está prohibido, asimismo, al recibir a su código solicitudes de crédito iniciadas por el usuario de sus compañeros de trabajo.”*

Sin embargo, en esa comunicación nada se dice sobre el momento en el que el trabajador incurrió en esas conductas, ni mucho menos se indica el momento en el que la entidad empleadora tuvo conocimiento de la situación.

Pero, al revisar el acta de descargos realizada por el trabajador Charles Adrián Giraldo el 15 de junio de 2021 ante la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. - págs.32 a 34 archivo 08 carpeta primera instancia-, se advierte que la entidad empleadora le informa al actor que:

*La Compañía ha evidencia (sic) un presunto incumplimiento de la política código ejecutivo comercial, al modificar el código ejecutivo comercial en las solicitudes de crédito iniciadas con su usuario y recibir de su compañero de Trabajo asignación de solicitudes de la siguiente forma:*

<i>FECHA</i>	<i>CONSULTA</i>	<i>SOLICITUD</i>	<i>ASIGNADO</i>
<i>1/19/2021</i>	<i>Kasv3cag</i>	<i>000452083695</i>	<i>A</i>
			<i>Kasv3dpa</i>

1/19/2021	Kasv3cag	000452083856	Kasv3dpa
-----------	----------	--------------	----------

Asimismo, se evidenció que se recibieron a código kasv3cag las siguientes solicitudes de crédito iniciadas por otro ejecutivo, 9 en total:

FECHA	CONSULTA	SOLICITUD	ASIGNADO A
4/5/2021	kasv3ymo	000462369086	kasv3cag
4/15/2021	Kalc3gaj	000464885671	kasv3cag
2/16/2021	Kalc3bni	000456281899	kasv3cag
2/23/2021	Kalc3ni	000456840119	kasv3cag
3/6/2021	Kalc3ni	000458947808	kasv3cag
3/10/2021	Kalc3ni	000459237478	kasv3cag
4/9/2021	Kalc3ni	000464555727	kasv3cag
2/27/2021	Kalc3ni	000457171348	kasv3cag
3/31/2021	Kalc3ni	000462169430	kasv3cag

La información contenida en esos cuadros que le fueron expuestos al trabajador en los descargos de 15 de junio de 2021, coincide con los documentos allegados por la entidad accionada denominados como “Rastro de auditoría” -págs.84 a 94 archivo 08 carpeta primera instancia-, debiéndose precisar que de acuerdo con su contenido, los rastros de auditoría que allí se consignan frente a las irregularidades ejecutadas por el señor Charles Adrián Giraldo se reportan inmediatamente, esto es, el sistema de rastreo de auditoría genera la alerta de la irregularidad una vez se comete, en otras palabras, el sistema de rastreo de auditoría genera la alerta en tiempo real.

Precisamente frente a esa situación, los testigos Jaime Alberto Rico Colmenares -Líder de ventas regional- y Tomás Joaquín Macías -Líder de ventas nacional-, escuchados por petición de la entidad accionada, fueron claros en manifestar que el sistema de rastreo de la empresa genera las alertas sobre el cambio de los

códigos entre los trabajadores respecto a los procesos que van llevando con los clientes inmediatamente se produce el cambio, esto es, una vez se ejecuta el cambio de código, el sistema arroja la alerta; añadiendo que evidenciada la irregularidad se llama al trabajador a descargos para que manifieste lo que a bien tenga sobre sus actos.

Así las cosas, conforme con la información consignada en los cuadros relacionados en el acta de descargos de 15 de junio de 2021, que coincide con la reportada en el sistema de rastreo de auditoría de la empresa, en conjunto con lo expuesto por los testigos oídos por petición de la entidad accionada; se encuentra acreditado en el plenario que los actos con los que el señor Charles Adrián Giraldo incumplió con la política al código ejecutivo comercial fueron ejecutados entre el 19 de enero de 2021 y el 15 de abril de 2021, conductas que fueron reportadas por el sistema de rastreo de auditoría de la empresa una vez se fueron realizando, es decir que, la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. tuvo a su disposición, en tiempo real, la información que arrojaba sus sistema de rastreo frente a las irregularidades que cometía constantemente el trabajador, siendo la última de ellas el 15 de abril de 2021, por lo que en ese momento la sociedad accionada contaba con la suficiente información para determinar que el accionante había configurado recurrentemente una falta grave calificada en los reglamentos de la empresa que facultaban al empleador a dar por finalizado el contrato de trabajo en un término razonable, que a juicio de la Sala, en este caso, no se realizó, ya que después de la comisión de la última irregularidad el 15 de abril de 2021, la empresa empleadora se tardó 2 meses para llamar a descargos al demandante y 5 días más para tomar la decisión del finiquito contractual, tardanza que no encuentra ninguna justificación al interior del plenario; lo que conlleva a concluir que la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. no cumplió con el requisito de inmediatez entre la configuración de la falta por parte del trabajador y el momento en el que decidió despedirlo, por lo que no le era dable enrostrarle esas faltas, que por su inacción, se consideran perdonadas; motivos por los que el despido sufrido por el señor Charles Adrián Giraldo se torna injustificado y por ende, tiene derecho el demandante a que se le reconozca la indemnización

por despido sin justa causa que reclama; advirtiéndose desde ya que no está llamada a prosperar la excepción de prescripción, ya que luego de finalizado el vínculo laboral el 20 de junio de 2021, el actor interpuso la presente acción ordinaria laboral dentro de los tres años siguientes a dicha calenda.

Así las cosas, como el salario promedio reconocido por la entidad accionada es del orden de \$1.744.650, mismo que encontró ajustado a derecho la *a quo* sin que la parte interesada controvirtiera esa decisión, la Corporación tomará esa cifra para proceder con la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa, debiéndose recordar para tales efectos, que el contrato de trabajo pactado entre las partes lo fue a término indefinido y, como el salario promedio devengado por el trabajador es inferior a los diez salarios mínimos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 64 del CST, el demandante tiene derecho a que se le reconozcan treinta (30) días de salario por el primer año de servicios y veinte (20) días de salario por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Como el señor Charles Adrián Giraldo prestó sus servicios a favor de la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. entre el 22 de septiembre de 2014 y el 20 de junio de 2021, esto es, 6 años 8 meses y 28 días, tiene derecho a que se le reconozca por concepto de indemnización por despido sin justa causa la suma de \$8.426.013; misma que deberá estar debidamente indexada para el momento en el que se cancele la obligación.

De esta manera queda resuelto el recurso de apelación interpuesto por la parte actora.

Costas en ambas instancias a cargo de la entidad accionada en un 50%, en favor del demandante.

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

### **RESUELVE**

**PRIMERO. REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito el 29 de agosto de 2023.

**SEGUNDO. DECLARAR** que entre el señor CHARLES ADRIÁN GIRALDO y la COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO TUYA S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 22 de septiembre de 2014 y el 20 de junio de 2021, el cuál fue finalizado sin justa causa por la entidad empleadora.

**TERCERO. CONDENAR** a la COMPAÑÍA DE FINANCIAMIENTO TUYA S.A. a reconocer y pagar a favor del señor CHARLES ADRIÁN GIRALDO la suma de \$8.426.013 por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

**CUARTO. NEGAR** las demás pretensiones incoadas por el demandante.

**QUINTO. CONDENAR** en costas procesales en ambas instancias a la entidad accionada en un 50%, en favor de la parte actora.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**  
Magistrado Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**  
Magistrada

**GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**  
Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 de la Ley 2213 de 2022

**Firmado Por:**

**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**

**German Dario Goetz 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: **fed8b0946fd2e971cf72ab55f4879c7983edd1b9962317c04b1616a66f45540c**

Documento generado en 14/02/2024 08:58:20 AM

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