



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

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación de sentencia
Proceso.	Fuero Sindical
Radicación Nro. :	66001-31-05-005-2022-00247-01
Demandante:	Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda.
Demando:	Jhon Fredy Betancurth López
Tercero:	Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores UNETDV
Tema a Tratar:	Levantamiento de fuero sindical – debido proceso

Pereira, Risaralda, veintiuno (21) septiembre de dos mil veintidós (2022)
Acta de discusión No. 152 de 21/09/2022

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandado contra la sentencia proferida el 29 de agosto de 2022 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del Proceso Especial de Fuero Sindical (levantamiento) iniciado por la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda. contra Jhon Fredy Betancourth López, trámite dentro del cual obra como tercero la Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores UNETDV.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda

La Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda. presentó demanda contra Jhon Fredy Betancourth López con el propósito de que se declare que existió una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con Jhon Fredy Betancourth López y, en consecuencia, se ordene el levantamiento del fuero sindical y por ello autorice el despido.

Fundamenta sus pretensiones en que: *i)* Jhon Fredy Betancourth López tiene un contrato a término indefinido con la demandante desde el 19/05/2014 para desempeñarse como tripulante recolector; *ii)* el 15/05/2015 se varió su cargo a conductor escolta; *iii)* actividad en la que debe prestar servicio de escolta y estar pendiente de los desplazamientos de los otros escoltas;

iv) el 25/03/2022 a las 07:14 a.m. el demandante descendió de la unidad blindada para realizar una diligencia personal, momento en el que se disparó su arma de dotación; v) dichos actos comportan incumplimientos consistentes en:

- a) Realizar diligencias personales en horario laboral.
- b) Detener la unidad blindada sin autorización del área de seguridad de la empresa.
- c) El escolta descendió solo de la unidad dejando el dinero y demás compañeros desprotegidos.
- d) Al finalizar la ruta no entregó completa la munición bajo la explicación de que se le había extraviado.
- e) Poner en riesgo el dinero de los clientes y de los transeúntes porque portaba un arma de fuego en lugares autorizados a los de la compañía que se disparó por no portarla adecuadamente.
- f) Faltó a la verdad cuando dijo que se había perdido una munición, pero el 28/03/2022 mediante informe escrito aceptó que el arma se accionó cuando realizaba una diligencia personal.

vi) Debido a tal comportamiento se citó al trabajador a descargos para el día 08/04/2022 llamado que no atendió; vii) nuevamente fue citado a descargos para el 13/04/2022, a la que asiste, pero ninguna pregunta contestó; viii) el comportamiento del trabajador constituye una falta grave a sus obligaciones y por ende una justa causa para despedirlo.

2. Síntesis de la contestación

El demandado Jhon Fredy Betancourth López, obrando a través de amparo de pobreza, al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que era cierto que el día 25/03/2022 descendió del vehículo blindado sin autorización del empleador para realizar una diligencia personal, momento en que se dispara el arma de dotación en vía pública; no obstante, explicó que para dicho día padecía de dolor de cabeza como consecuencia de un dolor lumbar debido a secuelas de un accidente de trabajo ocurrido en el año 2019; por lo que, requería comprar medicamentos.

También argumentó que no es necesario llamar al empleador cuando van a comprar alimentos e ir al baño, aunque se realiza preferiblemente en los centros comerciales, de ahí que no era necesario llamar al empleador para comprar el medicamento citado, máxime que siguió el protocolo con su compañero de trabajo, pues ambos trabajadores descendieron del vehículo, quedándose uno de ellos al lado de este mientras el demandado compraba el medicamento, acto que solo duró 1 minuto. Indicó que al subirse al vehículo se le resbaló el arma y para no dejarla caer la cogió con la mano izquierda, momento en que se accionó accidentalmente. Advirtió que la demandante nunca le ha suministrado una porta arma y que el accionar se debió al mal mantenimiento de las armas

De otro lado, explicó que no informó del incidente con el arma porque sintió temor y que la parada del vehículo se realizó dentro de la ruta trazada para el efecto.

Frente a los descargos, aceptó que fue citado para rendirlos el 08/04/2022, pero no los rindió porque no tenía garantías; fue citado nuevamente a descargos para el

13/04/2022 que rindió, pero advirtió que las preguntas eran acusatorias. Concluyó que no se agotó el procedimiento disciplinario ni se dio oportunidad para aportar pruebas ni alegatos y recursos.

Finalmente, expuso que se encuentra en estado de indefensión debido a accidentes laborales, sin que se haya calificado su PCL, de ahí que no pueda ser despedido sin el permiso del Ministerio del Trabajo.

Presentó como medios de defensa los que denominó “terminación del contrato sin la debida aplicación del debido proceso y el derecho de contradicción”, “configuración de despido injusto”, “despido en estado de indefensión”, entre otras.

4. Síntesis de la sentencia apelada

La juzgadora de instancia levantó el fuero sindical que amparaba a Jhon Fredy Betancourth López y autorizó a la demandante Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda. a despedirlo.

Como fundamento para dicha determinación argumentó que el demandado sí se encontraba amparado por el fuero sindical pues hace parte de la junta directiva de la subdirectiva de la organización sindical como 5º suplente.

Luego, concluyó que se reunieron los requisitos para levantar dicha garantía foral en la medida que la causal de despido por justa causa consistente en el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones del trabajador calificadas como graves por el empleador y que consistieron en el descenso del trabajador del vehículo blindado sin autorización para realizar una diligencia personal, acto en el que además se disparó el arma de dotación. Última actuación que fue omitida por el trabajador al rendir informe sobre la ausencia de un cartucho del arma, y que solo informó 4 días después.

Además, coligió que ninguna violación al debido proceso ocurrió puesto que el demandante sí fue citado a diligencia de descargos, sin que en el evento de ahora fuera obligatorio agotar un procedimiento disciplinario.

5. Síntesis del recurso de apelación de la sentencia

El demandado elevó recurso de alzada para lo cual afirmó que la demandante sí trasgredió sus derechos constitucionales, especialmente el debido proceso porque no se acreditó el cumplimiento del ritual del procedimiento disciplinario, y al tenor de la jurisprudencia la garantía de defensa no se agota únicamente con las explicaciones en los descargos; máxime que en este evento no se permitió controvertir prueba alguna, entre ellas el documento proferido por el experto en armas de ahí que ninguna oportunidad tuvo para recriminar dicha prueba durante la investigación disciplinaria.

Finalmente expuso que la empresa ha sido sancionada por el Ministerio de Trabajo debido al incumplimiento de los procesos disciplinarios.

CONSIDERACIONES

Cuestión previa

Ninguna controversia ameritó y por demás es pacífico en esta instancia la existencia de un vínculo laboral entre las partes en contienda, como se desprende tanto de la demanda como en su contestación.

También lo es, que Jhon Fredy Betancourth ostenta la calidad de aforado, puesto que se allegó la constancia de registro de la junta directiva de la subdirectiva de Pereira de la Unión Nacional de Empleados de Transporte de Valores “UNETDV”, dentro de la cual el trabajador es el quinto suplente (fl. 15, archivo 01, exp. digital) y con ello se evidencia la protección foral de conformidad con el literal c) del artículo 406 del C.S.T.

De otro lado, ninguna inconformidad presentó el demandado sobre la ocurrencia de los hechos a partir de los cuales se fundamentó su despido, pues su recriminación únicamente se concretó en la ausencia de agotamiento de un procedimiento disciplinario y concomitante derecho de defensa.

1. Problema jurídico

Se plantean los siguientes interrogantes:

¿La demandante trasgredió el derecho de defensa y debido proceso del demandado al no agotar un procedimiento disciplinario para terminar el contrato de trabajo del demandado?

2. Solución al interrogante planteado

2.1. Justa causa para despedir a un trabajador aforado

2.1.1. Fundamento normativo

El artículo 410 del C.S.T., modificado por el artículo 8º del Decreto 204/1957 dispone que son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador que se encuentre amparado por fuero: *“b) las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del C.S.T. para dar por terminado el contrato”*.

A su vez, el numeral 6 del artículo 62 del C.S.T. dispone que es una justa causa para terminar unilateralmente el contrato por parte del empleador cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador.

2.2. Del procedimiento previo al despido

2.2.1. Fundamento normativo

En torno al agotamiento de un proceso disciplinario previo al despido, este Tribunal en sentencia del 29-11-2018, radicado No. 2017-00144 expuso que las facultades que posee el empleador para imponer sanciones disciplinarias y/o terminación unilateral del contrato son diferentes, por lo que sus reglas también lo son.

En esa medida, de tratarse de una sanción, el empleador debe agotar unas exigencias mínimas que se traducen en la garantía del debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y expuesto por la Jurisprudencia tanto constitucional como laboral; en cambio, al tratarse de la finalización de la relación laboral al no tener ello connotación de sanción, no necesariamente debe agotarse un trámite disciplinario – descargos y demás, salvo si las partes lo acuerdan así. Tesis que también fue reiterada en proceso radicado No. 2017-00454 y fecha de providencia el 07-11-2019.

Concretamente en la decisión SL2351-2020 se rememoraron las garantías que debe otorgar empleador a su trabajador previo a dar finalizado el contrato de trabajo. Así, la corte indicó:

- a) **“La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos¹.**
- b) *La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpadados, y no los podrá alegar judicialmente.*
- c) *Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;*
- d) **Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.**
- e) **La oportunidad del trabajador de rendir descargos** o dar la versión de su caso, de manera **previa al despido**, sobre lo que esta Corte precisó lo siguiente en la misma sentencia SL-15245 de 2014:

*No basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos, para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, **no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral**, por su directa participación en el ejercicio de sus funciones, y el trabajador no ha asumido su deber de lealtad de avisar de inmediato al empleador o a sus representantes lo sucedido (según lo visto en el estudio del primer cargo, la actora confesó que le había avisado al gerente dos días después de lo sucedido, porque no le había sido posible encontrarlo antes), y de dar su propia versión de*

¹ El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

los hechos, pero que el empleador, con la inmediatez requerida y prudente, sí le comunica en la carta de despido los mismos hechos que ya eran conocidos por la trabajadora, como motivo de su decisión de terminar el contrato de trabajo”.

Frente a esta última garantía – oportunidad para rendir descargos o dar la versión de su caso - la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1444 de 2018 reiterando su posición emitida en la sentencia SL154245 de 2014, señaló que no necesariamente se viola el derecho de defensa del trabajador que fue despedido sin haber sido llamado a rendir descargos, **si se la ha dado la oportunidad de dar su versión sobre los hechos**; por tanto, se debe analizar en cada caso en particular si era o no necesaria la participación del empleado y, si tuvo la ocasión de dar sus explicaciones y no lo hizo.

Así, en palabras de la Corte *“En consecuencia, dado que **la citación a descargos no está prevista en la ley como requisito previo al despido**, cuando tampoco ha sido previsto dentro de la normatividad interna de la empresa como tal, considera esta Corte que, para la justa protección del derecho de defensa, se debe examinar, si de la forma como sucedieron los hechos, y si era o no necesario para el esclarecimiento de estos, **el trabajador ha tenido la oportunidad de dar sus explicaciones y no ha hecho uso de ella, por haber elegido una actitud pasiva frente al empleador, a la espera de que este tomara una decisión”.***

Así, con el propósito de clarificar la afirmación de la Corte Suprema en los hechos analizados en dicha decisión se concluyó que *“(…) la trabajadora, **habiendo tenido la oportunidad razonable para dar la versión de lo sucedido**, según el tiempo transcurrido desde la fecha de la expedición irregular del cheque de gerencia, 3 de febrero de 2003, y la fecha de la notificación de la carta de despido, 14 de febrero siguiente, **no lo hizo**. A más de que, en la forma como ocurrieron los hechos, **la trabajadora siempre estuvo enterada de lo que estaba pasando** en relación con el pluricitado cheque de gerencia, en tanto que el empleador, sin el informe de la trabajadora, tuvo que verificar la expedición irregular del mencionado título por parte de la actora”.*

2.1.2. Fundamento fáctico

En primer lugar, es preciso memorar los hechos descritos en la carta de terminación del contrato de trabajo inculcados al trabajador que dieron lugar a la finalización de su vínculo.

Así, milita el documento del 28/04/2022 consistente en la terminación del contrato por justa causa (fls. 3 y 4, archivo 22, exp. digital) dirigido al demandado en el que se informa que para el día 25/03/2022:

“quedó demostrado que accionó el arma de fuego, lo cual implica que no cumplió con los procedimientos de manipulación del arma de fuego, así como tampoco cumplió con el decálogo de seguridad con las armas de fuego; aunado a ello usted no cumplió el procedimiento para descender de la unidad blindada, como tampoco reportó a la Delegación que iba a realizar una

parada no contemplada en la ruta. Que usted dejó a la tripulación dentro de la unidad blindada, siendo que es un deber permanecer alerta dentro del vehículo”.

Ahora bien, es preciso acotar que tal como lo concluyó la juzgadora de primer grado, en el evento de ahora no se pactó dentro del reglamento interno de trabajo ningún capítulo destinado a incluir la terminación del contrato de trabajo como una sanción disciplinaria. Pues aun cuando se incluyó en el reglamento un capítulo denominado “Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias” – art. 65 – que establece:

*“La violación por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias implica, por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y **por segunda la terminación de su contrato de trabajo con justa causa**. Para graduar el número de días de sanción, la Empresa tendrá en cuenta los antecedentes laborales del trabajador, su actitud frente al trabajo, las consecuencias y perjuicios ocasionados por la gravedad de la falta y demás circunstancias relacionadas con el desempeño laboral” (fl. 243, archivo 01, exp. digital).*

Del mismo no se desprende que toda terminación del contrato de trabajo sea una sanción disciplinaria, pues a lo sumo se pactó como una consecuencia al incumplimiento por segunda oportunidad de las obligaciones del trabajador.

Puestas de este modo las cosas, no existe convenio alguno que obligue a la demandante a realizar un procedimiento disciplinario para terminar los contratos de trabajo; no obstante, la demandante sí otorgó al trabajador las oportunidades pertinentes para que este ejerciera su derecho de defensa, en los términos de la jurisprudencia reseñada en líneas anteriores.

Así, obra en el plenario un acta de descargos del día 8/04/2022 en la que el demandado afirmó “*no presento descargos, no tengo garantías, me están violando el art. 29 de la constitución política de Colombia*” (fl. 173, archivo 01, exp. digital), y seguidamente en la misma acta por parte de la demandante se indicó que en la citación enviada para rendir los descargos el día 08/04/2022 se informó de la posibilidad de estar asistido por dos compañeros del sindicato, pero que ninguno de ellos se presentó (fl. 173 y 174, ibidem). Documento que se encuentra firmado por el demandante y 2 personas en calidad de testigos.

No obstante, el 11/04/2022 se citó nuevamente al trabajador para rendir los descargos para el día 13/04/2022 (fl. 260 y 261, ibidem). Documento en el que se informó al trabajador que la finalidad de la diligencia era “*aclarar el presunto incumplimiento*” a las obligaciones y prohibiciones del trabajador relativas a los eventos acaecidos el 25/03/2022 con ocasión al descenso sin autorización de la unidad blindada para realizar actividades personales y el accionar del arma de dotación en vía pública, sin reporte de tal novedad al empleador el día de su ocurrencia; y por ello, se informó al trabajador que para dicho día podía aportar pruebas en su defensa, además de estar asistido por dos compañeros de trabajo pertenecientes a la organización sindical.

Finalmente, en la citación se hizo entrega al trabajador del informe que este había realizado relatando lo ocurrido, así como un informe de gestión del riesgo y la programación de la ruta del 25/03/2022 (fl. 261, ibidem).

Seguidamente, aparece el acta de descargos del 13/04/2022 en la que se describieron los hechos objeto de la diligencia y ante las preguntas realizadas al trabajador tendientes a que describiera las funciones que realizó el 25/03/2022, así como que describiera el procedimiento para descender del vehículo blindado; las razones por las cuáles había detenido la unidad dicho día y si estaba programada la misma; si tenía autorización para dicha parada; la posición en que portaba el arma el citado día; describiera los hechos que daban cuenta del accionar del arma de dotación el 25/03/2022; relatara las razones por las cuáles había indicado en un primer momento que se había perdido un cartucho del arma para luego retractarse y aceptar que se le había disparado el arma, entre otras preguntas, a las que el demandado únicamente se limitó a “*objetar la pregunta*”, sin describir las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos en análisis ni exponer alguna justificación del actuar.

No obstante, aceptó que sí había recibido las pruebas que la empresa tenía en su contra y que conocía el reglamento interno de trabajo, así como los procedimientos y protocolos diseñados por la empresa para realizar su trabajo. Diligencia en la que estuvieron presentes dos representantes de la organización sindical.

Documentales de las que se desprende que la demandante sí garantizó el derecho de defensa del trabajador, pues el demandante fue citado en 2 ocasiones a rendir las explicaciones pertinentes, y en ninguna de ellas presentó prueba alguna que justificara su comportamiento ajeno al protocolo de seguridad que le exigía la demandante, pues aun cuando la empresa fue insistente en obtener dichas explicaciones tanto en torno a detención de la unidad blindada en un lugar no previsto en la ruta de transporte, como al descenso de ella sin autorización, así como frente al disparo accidental del arma de dotación y omisión de informar dichos eventos ajustados a la realidad, el demandado siempre fue renuente a dar dichas explicaciones pues se limitaba a objetar la pregunta, de ahí que de ninguna manera puede ahora reprochar violación alguna a sus garantías de defensa si su empleador le dio en 2 ocasiones la oportunidad para exponer las razones de su actuar, sin que así lo hiciera, de ahí que ninguna transgresión se advierte a su derecho de defensa.

Ninguna situación diferente a la ya referida se desprende del interrogatorio y testimonios rendidos, pues los mismos giraron en torno a la justificación del actuar del demandado y la justa causa imputada. Temas que no fueron objeto de apelación por el interesado.

Finalmente, en cuanto al reproche consistente en que ninguna oportunidad tuvo para presentar pruebas, presentar recursos de apelación y controvertir un informe sobre el estado del arma de dotación es preciso advertir que la demandante en la citación a descargos para el 13/04/2022 sí informó al demandado que podía aportar las pruebas que justificaran su actuar, pero este ninguna de ellas aportó.

Por último, en cuanto a la posibilidad de controvertir el informe sobre el arma de dotación es preciso acotar que tal imposibilidad resulta inane en el propósito de quebrar la garantía de defensa previo a su despido, en la medida que las causas que dieron lugar al finiquito no se limitaron únicamente al accionar involuntario del arma de dotación en una vía pública, sino también a que el demandado detuvo la unidad blindada en un lugar no previsto en la ruta de transporte y descendió de ella para realizar una diligencia personal, sin la autorización del empleador.

Actos de los que dio cuenta el trabajador al presentar un informe sobre lo acontecido el 28/03/2022 en el que relató “*estacioné el vehículo y me dirigía comprar las pastas, luego regrese al blindado y cuando abrí la puerta para subirme la escopeta se me resbaló (...)*” (fl. 44, ibidem). Igualmente, al contestar la demanda admitió que era cierto que había descendido de la unidad blindada con el fin de realizar una diligencia personal “*sin autorización de su empleador*” (fl. 3, archivo 23, expediente digital).

Puestas de ese modo las cosas, al tenor de la jurisprudencia actual, especialmente la SL2351-2020 la demandada otorgó las garantías suficientes a su trabajador para ejercer su defensa previo al finiquito de la relación laboral puesto que:

a) Tanto en la citación a descargos, como en la carta de despido comunicó al trabajador los motivos y razones por lo que se dio por terminado el contrato.

b) El despido se dio en un término razonable después de tener conocimiento de los hechos y con posterioridad a la oportunidad otorgada al trabajador para ejercer su defensa, pues los hechos ocurrieron el 25/03/2022; el trabajador informó de ellos al empleador el 28/03/2022; la primera citación a descargos fue para el 08/04/2022; la segunda citación y realización de descargos ocurrió el 13/04/2022 y finalmente fue despedido el 28/04/2022, esto es, dentro de un término razonable después de conocido el incumplimiento.

c) Se configuraron las causales para dar terminar el contrato con justa causa, pues así lo concluyó la a quo, sin reproche alguno del demandado en este punto.

d) No se pactó procedimiento interno para despedir, de ahí que ningún trámite disciplinario debía adelantarse por parte de la demandante; no obstante se escuchó al trabajador en descargos.

e) Los descargos fueron rendidos el 13/04/2022, esto es, previo al despido ocurrido el 28/04/2022. Descargos en los que se dio oportunidad para rendir la versión de los hechos, pero como se indicó en líneas anteriores el trabajador se limitó a objetar las preguntas a través de las cuales era posible conocer alguna justificación al actuar imputado, de ahí que la elección de una actitud pasiva en su defensa frente al empleador, de ninguna manera implica una trasgresión a sus garantías constitucionales de defensa.

Para terminar ningún cambio en el rumbo de la decisión expuesta tiene que la demandante haya sido sancionada por el Ministerio del Trabajo, pues dicha sanción

en manera alguna atañe al demandado o se dio con ocasión a los hechos aquí controvertidos.

CONCLUSIÓN

Se confirmará la sentencia apelada. Sin costas en esta instancia, en tanto que el demandado se encuentra amparado por pobre – art. 154 del C.G.P.-.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida el 29 de agosto de 2022 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del Proceso Especial de Fuero Sindical (levantamiento) iniciado por la Compañía Colombiana de Seguridad Transbank Ltda. contra Jhon Fredy Betancourth López, trámite dentro del cual obra como tercero la Unión Nacional de Empleados del Transporte de Valores UNETDV.

SEGUNDO. Sin costas por lo expuesto.

TERCERO. DEVOLVER el expediente a su lugar de origen una vez alcance ejecutoria.

Notifíquese y Cúmplase,

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

(En uso de permiso)

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Firmado Por:

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 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: **663399db5407bf180c7e540694c10cd213e3a63dd3d416477348db9b18a74abd**

Documento generado en 21/09/2022 09:04:08 AM

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