

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA  
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO  
Magistrado Ponente**

<b>Proceso</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicado</b>	66001310500220190051101
<b>Demandante</b>	Nubia Juliana Cañas Pinto
<b>Demandados</b>	Corporación Mi IPS Eje Cafetero
<b>Asunto</b>	Apelación sentencia 07-09-2022
<b>Juzgado</b>	Segundo Laboral del Circuito
<b>Tema</b>	Contractual – prestaciones sociales

**APROBADO POR ACTA No. 50 DEL 28 DE MARZO DE 2023**

Hoy, treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintitrés (2023), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por los magistrados Dra. Olga Lucia Hoyos Sepúlveda, Dr. Julio César Salazar Muñoz y como ponente Dr. Germán Darío Góez Vinasco, proceden a resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes frente la sentencia de primera instancia proferida el **7 de septiembre de 2022**, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de esta Ciudad dentro del proceso ordinario promovido por **NUBIA JULIANA CAÑAS PINTO** contra la **CORPORACIÓN MI IPS EJE CAFETERO**. Radicado **66001310500220190051101**.

Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta sala, conforme el artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, adoptado como legislación permanente por la Ley 221 del 13 de junio de 2022, la cual se traduce en los siguientes términos,

**SENTENCIA No. 50**

**I. ANTECEDENTES**

**1.1. Pretensiones.**

**NUBIA JULIANA CAÑAS PINTO** solicita, previa declaración de la existencia del contrato de trabajo a término fijo con la **CORPORACIÓN MI IPS EJE CAFETERO** entre el 2 de mayo de 2016 y el 1 de mayo de 2017, se condene a esta última al pago de la prima de servicios, cesantías, intereses sobre las

cesantías y vacaciones dejadas de pagar y, en consecuencia, se dispongan las indemnizaciones o sanciones por el no pago de intereses a las cesantías, indexación por las vacaciones adeudadas y la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo o en subsidio a esta, la indexación. Además, solicita se condene al pago de las costas.

### 1.2. **Hechos**

Relata que con la demandada celebró un contrato de trabajo escrito a término fijo que se desarrolló entre el 2 de mayo de 2016 y el 1 de mayo de 2017; el cargo ejercido fue como médico pediatra en la I.P.S. Maraya y el salario era por \$4.226.300. Resalta que a la terminación del nexo por vencimiento del plazo pactado, la demandada no le canceló las prestaciones sociales, ni vacaciones; que presentó petición para obtener el pago el 29 de junio de 2018, el 13 de septiembre de 2018 y el 3 de octubre de 2018; que la demandada en respuesta del 8 de febrero de 2019, fue evasiva frente a lo reclamado, lo que conllevó a que realizara una nueva solicitud el 31 de julio de 2019 y, posteriormente se le requirió a través del Ministerio del Trabajo en documento del 21 de agosto de 2019, siendo citado a audiencia para el 12 de septiembre de 2019, la cual resultó fallida por inasistencia del demandado.

La demandada fue radicada el **1 de noviembre de 2019**, siendo admitida por auto del **28 de febrero de 2020**.

### 1.3. **Posición de la demandada.**

La **CORPORACIÓN MI IPS EJE CAFETERO**. Se opuso a las pretensiones económicas reclamadas en la demanda argumentando que, por razones financieras, los créditos laborales habían sufrido retrasos, como también los comerciales; que los emolumentos reclamados estaban incluidos en la liquidación final del contrato, cuyos retrasos en el pago se debía a la situación económica del sector, por causa de la supresión de SaludCoop. Como excepciones propuso **inaplicación de la indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del C.S.T. en función de la ausencia del dolo y mala fe, imposibilidad de la concurrencia de las sanciones previstas en el artículo 99 de la ley 50 de 1990 y la contenida en el artículo 65 del CST** y las **genéricas**.

## II. **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia del 7 de septiembre de 2022, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dispuso:

**PRIMERO:** DECLARAR que entre la señora NUBIA JULIANA CAÑAS PINTO y la CORPORACION MI IPS EJE CAFETERO, existió un contrato de trabajo, a término fijo de un año, entre el 2 de mayo de 2016 y el 1 de mayo de 2017, el cual terminó por expiración del plazo pactado.

**SEGUNDO:** CONDENAR a la demandada CORPORACION MI IPS EJE CAFETERO, a pagar a la demandante NUBIA JULIANA CAÑAS PINTO, los siguientes conceptos y valores: Vacaciones: \$2.113.150; Prima de servicios: \$1.420.506; Cesantías: 1.420.506 e Intereses a las cesantías: \$395.397. **Para un total de: \$5.349.559**

**TERCERO:** CONDENAR a la demandada CORPORACION MI IPS EJE CAFETERO, a pagar a la señora NUBIA JULIANA CAÑAS PINTO, la sanción prevista en el artículo 65 del C.S.T., únicamente de los intereses moratorios, desde el día siguiente a la terminación del contrato, esto es, el 2 de mayo de 2017 y hasta que se verifique el pago por concepto de cesantías y primas, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva. Total, sanción moratoria: \$3.855.834, hasta la fecha.

**CUARTO:** CONDENAR a la CORPORACION MI IPS EJE CAFETERO, a pagar a la demandante NUBIA JULIANA CAÑAS PINTO, la suma de \$395.397, por concepto de sanción por no pago de intereses a las cesantías, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

**QUINTO:** CONDENAR en costas a la demandada y a favor de la demandante en un 100%”

Para arribar a tal decisión, encontró sin discusión la existencia de un contrato de trabajo a término fijo ejecutado por la demandante a favor de la demandada, como médico pediatra entre el 02-05-2016 al 01-05-2017, con un salario de \$4.226.300, terminado por expiración del plazo pactado.

En lo que interesa al recurso, la jueza al revisar el material probatorio encontró que la demandada no había probado el pago de los derechos laborales de la trabajadora a pesar de que en la contestación se afirmaba el pago con leves retrasos, sin aportar medios de prueba que sustentara sus dichos. De allí, es que se condenó a la demandada al pago de las acreencias imploradas en la demanda, las cuales no encontró prescritas.

Así mismo, al no encontrar razones atendibles para que la demandada fuera exonerada de la sanción del artículo 65 CST, sin que fuera razón para ello la situación económica alegada, dispuso condena por los intereses moratorios contenidos en dicha normativa al encontrar que la demanda se incoó luego de transcurridos los 24 meses que advierte la norma y porque el salario de la demandante era superior al mínimo legal.

### **III. RECURSOS DE APELACIÓN**

**Parte demandante.** Enmarcó el recurso respecto a la no condena por los primeros 24 meses de la sanción moratoria, esto es, la de un día de salario

por cada día de retardo, frente a lo cual sostuvo que fueron numerosas las solicitudes que se le hicieron a la demandada para que procediera al pago de las acreencias y, el no reconocerlo en la sentencia, lo consideraba un agravio económico al demandante que no estaba llamado a soportar.

**Parte demandada.** Recurrió la decisión frente a la sanción moratoria del artículo 65 CST al considerar que existe ausencia de dolo y de mala fe. Explica que si bien se incurrió en mora en el pago de las acreencias laborales justifica ello en que se debió a la mala situación económica de la demandada y que fue consecuencia de la intervención que se le hizo a SaludCoop EPS y Medimás, entidades con la que la demandada tenía contratos cuyas obligaciones financieras fueron incumplidas y afectaron la situación financiera de la demandada. Refiere que para el caso no existe razón para condenar por dicho emolumento porque no había existido mala fe sino dificultades económicas, por lo que no se pretendió desconocer los derechos laborales de la trabajadora, en tanto que la demandada ha realizado esfuerzos para la obtención de recursos a través de diferentes mecanismos.

#### **IV. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

Mediante fijación en lista del 06-12-2022 se dispuso el traslado para la presentación de alegatos. La demandada presentó escrito, en tanto que la demandante guardó silencio. El ministerio público no rindió concepto.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de decisión a dictar la providencia que corresponde, previas las siguientes,

#### **V. CONSIDERACIONES**

Vista la panorámica anterior, el problema jurídico a resolver se contrae en determinar si:

¿Hay lugar a imponer condena por sanción moratoria del artículo 65 C.S.T?. De ser así, determinar si se debió condenar los primeros 24 meses la sanción correspondiente a un día de salario por cada día de retardo en el pago de las acreencias adeudadas y, a partir de allí, los intereses moratorios.

##### **5.1. De la sanción moratoria.**

Sobre el particular, es pertinente anotar que la jurisprudencia ha sido reiterativa en denotar que la sanción del artículo 65 del CST no es de aplicación automática ni inexorable, sino que, al momento de imponerla debe

primero analizarse la conducta del empleador para determinar si estuvo revestido de buena fe, en otras palabras, se debe auscultar si la conducta remisa del empleador estuvo o no justificada con argumentos que pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, lo que de acreditarse, conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe, y en tal caso no procedería la sanción (CSJ SL, 21 abr. 2009, rad. 35414, sentencia de 11 de julio de 2000, rad. 13467).

A propósito, la Corte en sentencia SL1885-2021 resalta que, invocar razones de tipo económico y de crisis financiera para justificar la omisión en el cumplimiento de sus obligaciones como empleador, tales motivos no son atendibles ni permiten descartar su mala fe en la forma de ejecución de la relación de trabajo. Para ello, trajo a colación la decisión CSJ SL, 24 ag. 2010, rad. 38189, donde se dijo:

“En primer término, es preciso señalar que la discusión se enfoca en establecer si el incumplimiento de la entidad universitaria en el pago de las obligaciones laborales, que se encuentra fuera de discusión desde la contestación de la demanda, lleva a concluir con el superior que el actuar de la demandada no estuvo asistido de la buena fe, habida cuenta que no demostró el pago total de las prestaciones sociales...o, con la demandada recurrente, que no puede endilgarse mala fe ... al tardarse en el pago de tales sumas, ...pues mi representada no sólo ha reconocido tal obligación, sino que en la medida de la situación financiera de la empresa, realizó los primeros pagos que se vieron interrumpido(sic) por la presentación e inicio de la demanda.

No aparece en modo alguno justificable del incumplimiento en el pago de las obligaciones laborales las dificultades financieras que pudiere afrontar un empleador, y, menos aún, como en el sub lite, que no honre sus propios compromisos resultantes de un acuerdo realizado con las demandantes posterior a su incumplimiento inicial; además, que disculpe la falta de cancelación del saldo insoluto en la acción judicial a la que se vieron obligadas a incoar las actoras para reclamar el pago total de sus acreencias.

Dista la conducta de la demandada de un proceder ajustado a la buena fe que la ley demanda de los contratantes y que exige al empleador que, sin dilaciones ni excusas, responda a sus deberes contractuales en la oportunidad debida y en las sumas que con suficiencia paguen las obligaciones dinerarias resultantes del vínculo que ató a las partes”.

Es que de antaño ha sido criterio jurisprudencial que, en principio, los casos de insolvencia o crisis económica del empleador no son constitutivos de buena fe en forma automática, como tampoco obedecen a una situación de caso fortuito o fuerza mayor que lo exoneren de la indemnización moratoria. Aunque ello eventualmente pueda suceder, por tratarse de una situación excepcional, quien así lo alegue deberá demostrarlo, ya que el fracaso es un riesgo propio de la actividad productiva y, por ende, previsible (CSJ SL1595-2020 reitera por la SL3356-2022).

En la sentencia 7393 del 18 de septiembre de 1995, la Corte asentó:

**“[...] la liquidez de la empresa como eximente de moratoria:**

Conforme a lo explicado, en sentir de la Sala la iliquidez o crisis económica de la empresa no excluye en principio la indemnización moratoria. En efecto no encuadra dentro del concepto esbozado de la buena fe porque no se trata de que el empleador estime que no debe los derechos que le son reclamados sino que alega no poder pagarlos por razones económicas; y es que por supuesto, la quiebra del empresario en modo alguno afecta la existencia de los derechos laborales de los trabajadores, pues éstos no asumen los riesgos o pérdidas del patrono conforme lo declara el artículo 28 del C. S. de T, fuera de que como lo señala el artículo 157 ibidem, subrogado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990, 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.

De otra parte, si bien no se descarta que la insolvencia en un momento dado pueda obedecer a un caso fortuito o de fuerza mayor, circunstancia que en cada caso deberá demostrarse considerando las exigencias propias de la prueba de una situación excepcional, ella por si misma debe descartarse como motivo eximente por fuerza mayor o caso fortuito, pues el fracaso es un riesgo propio y por ende previsible de la actividad productiva, máxime si se considera que frecuentemente acontece por comportamientos inadecuados, imprudentes, negligentes e incluso dolosos de los propietarios de las unidades de explotación, respecto de quienes en todo caso debe presumirse que cuentan con los medios de prevención o de remedio de la crisis. Y no debe olvidarse que la empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones, entre las cuales ocupan lugar primordial las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los empleados subordinados que le proporcionan la fuerza laboral (C.N. art 333)".

Pues bien, en el sub-lite, si bien no se desconoce que la demandada ha contado con situaciones de iliquidez por la supeditación comercial que tuvo que SaludCoop EPS S.A. y Medimás S.A., no menos cierto es que SaludCoop fue intervenida de manera forzosa por la Superintendencia Nacional de Salud desde mayo de 2011 – *aspecto que es de público conocimiento* - y en este caso, el contrato de trabajo fue pactado tiempo después de la intervención (2 de mayo de 2016), por lo que la crisis económica era un riesgo inminente y por tanto previsible, lo que de suyo descarta la connotación de fuerza mayor o caso fortuito, además que, la sola situación económica tampoco le permite al demandado ubicarse en una causal exonerativa de la sanción moratoria.

De otro lado, frente a los deudos reclamados, la Corporación IPS Eje Cafetero siempre ha mostrado una posición remisa, pues frente a las reiteradas solicitudes formuladas por la trabajadora, sin demostración alguna, le ha referido pagos con la liquidación del contrato, situación que nunca pasó y, contrario a ello, sustenta sus incumplimientos en excusas dilatadas que finalmente, obligaron a la accionante a reclamar sus acreencias por la vía ordinaria. Dicha conducta, impide asegurar que la demandada hubiere ejecutado actos provistos de buena o de razones atendibles para desconocer, como lo ha hecho, los créditos laborales perseguidos.

De manera que los argumentos de la alzada no tienen vocación de prosperidad, razón por la cual se confirmará la decisión de primera instancia, en este aspecto en particular.

Establecida la procedencia de la sanción, frente a la intelección del artículo 65 del CST, preceptiva que en lo que interesa al recurso de la parte actora, se tiene:

“ARTÍCULO 29. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO. El artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así: Artículo 65. Indemnización por falta de pago:

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

[...]

PARÁGRAFO 2o. Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente”.

Sobre el particular advierte la Sala, que la decisión de la a-quo no corresponde a una interpretación errada del art. 65 del CST modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002, en tanto que se ajusta a aquella que ha venido dando la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia SL16280-2014 que abordó el tema central de la presente controversia, y al respecto dijo:

[...]

En ese orden, a falta de la presentación de la demanda a tiempo, no procede el pago de la indemnización moratoria equivalente a un día de salario por cada día de retardo, por los primeros 24 meses siguientes a la terminación del contrato, conforme lo tiene definido esta Sala desde la sentencia CSJ del 6 de may. de 2010, No. 36577, a saber:

La anterior disposición, según el parágrafo 2º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, solamente se aplica respecto de los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo mensual vigente, situación que se presentaba respecto de la actora, de modo que aquel precepto le era aplicable.

No obstante las notorias deficiencias en la redacción de la norma, esta Sala de la Corte entiende que la intención del legislador fue la de establecer un límite temporal a la indemnización moratoria originalmente concebida por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal suerte que, como regla general, durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de esos veinticuatro (24) meses, como aconteció en este caso. Después de esos veinticuatro (24) meses, en caso de que la situación de mora persista, ya no deberá el empleador una suma equivalente al último salario diario, sino intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Bancaria, hoy Financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique efectivamente; intereses que se calcularán sobre las sumas debidas por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

**Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.**

De tal suerte que la presentación oportuna (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación judicial da al trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la ruptura del nudo de trabajo; y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), contado desde esa misma ocasión, hace radicar en su cabeza el derecho a los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador. **Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del derecho a la indemnización moratoria. Sólo le asiste el derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción de vínculo jurídico.** [...]

Lo acabado de decir fue lo que llevó a esta Sala, en virtud del principio de favorabilidad, a considerar, en el precitado precedente, Sentencia No. 36577 del 6 mayo de 2010, que, ante la no presentación de la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la culminación del vínculo laboral, el empleador ya no pagaría un día de salario por cada día de mora, sino que, desde el primer día del incumplimiento, deberá reconocer los intereses moratorios a la tasa máxima de los créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados, hasta cuando salde la respectiva deuda en su totalidad". **(negritas fuera de texto)**

De lo anterior, emerge con claridad que el simple reclamo que haga directamente el trabajador al dador del empleo, en nada modifica las reglas del artículo 65 CST, es decir, cualquiera de las dos consecuencias que genera la falta de pago de salarios y prestaciones, en el evento que el trabajador devengue un salario superior al mínimo legal – como aquí ocurre-. Dichas consecuencias se resumen en: **(i)** la sanción que corresponde al pago de **una suma igual al último salario diario por cada día de retardo**, se aplica cuando a partir de la fecha de terminación del contrato el trabajador **reclama judicialmente dentro de los 24 meses siguientes** ó **(ii)** la sanción que corresponde al **pago de los intereses moratorios** a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados, se aplica cuando **a partir de la fecha de terminación del contrato** el trabajador **reclama judicialmente después de transcurridos 24 meses**.

Ello es así, porque lo que dispone la norma es que el laborante que devenga un salario superior al mínimo legal – *que es el caso de marras* -, de esperar más de 24 meses para hacer la reclamación judicial – *no administrativa como lo sugiere el apelante* – la sanción no será el pago de “una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor” sino el pago de los intereses moratorios sobre los salarios y prestaciones dejadas de pagar, lo que implica que ninguna incidencia tiene el simple reclamo que haga el trabajador directamente a su empleador – *por vía administrativa* – pues de tal aspecto no depende la regla a aplicar de la sanción del artículo 65 CST.



Para el caso, como el demandado no acreditó razones de peso que permitieran considerar absolverlo de la sanción, procede la indemnización moratoria, y como el salario mensual de la trabajadora correspondía a la suma de \$4.226.300, la cual es superior al salario mínimo y, como quiera que el vínculo laboral finiquitó el **1 de mayo de 2017**, era carga de la actora el presentar la demanda en la misma fecha del año 2019, pero lo cierto es que lo hizo el **1 de noviembre de 2019**, es decir, cuando ya se había vencido el término de los 24 meses siguientes a la ruptura contractual. Dicha circunstancia, conlleva a que la sanción a aplicar sea la correspondiente a los intereses moratorios a la tasa máxima prevista para los créditos de libre asignación, certificados por la superintendencia financiera, sobre el valor adeudado por concepto de salarios y prestaciones sociales, intereses que corren a partir del 2 de mayo de 2017 hasta la fecha en que se realice el pago efectivo del monto adeudado por prestaciones sociales, tal y como lo dispuso la jueza de primer grado.

Con todo, al no prosperar el recurso de apelación promovido por ambas partes, se confirmará la sentencia de primer grado y por ello mismo, no se condenará en costas en esta instancia.

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

#### **VI. RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, por las razones expuestas

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

#### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los magistrados,

**GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**  
Magistrado ponente

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**  
Magistrada

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**  
Magistrado

**Firmado Por:**

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

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

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 004 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: **13f87b7b1df50e57e21442b5abe9ffdd90ead4e6d10396ba8cd1c21865d5996a**

Documento generado en 31/03/2023 04:01:01 PM

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