



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

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación sentencia
Proceso.	Ordinario laboral
Radicación Nro.:	66001-31-05-005-2019-00449-01
Demandante:	Luisa Fernanda Montoya Álzate
Demandado:	Almacenes Éxito S.A.
Juzgado de Origen:	Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira
Tema a Tratar:	Justa causa de terminación – estado de alicoramiento

Pereira, Risaralda, nueve (09) de mayo de dos mil veintidós (2022)

Acta de discusión 63 del 29-04-2022

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 frente a la sentencia proferida el 07 de diciembre de 2021 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Luisa Fernanda Montoya Álzate** contra **Almacenes Éxito S.A.**

Decisión que será por escrito de conformidad con el num. 1º del art. 15 del Decreto 806 de 04/06/2020 por cuanto las consideraciones que dieron lugar a dicha orden legislativa prescribieron que las disposiciones contenidas en el mencionado decreto “*se adoptaran en los procesos en curso y los que se inicien luego de la expedición de este decreto*”, dado que el mismo tan solo complementa las normas procesales vigentes con el propósito de agilizar los procesos judiciales y mientras se logra la completa normalidad para la aplicación de las normas ordinarias.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Luisa Fernanda Montoya Álzate pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo desde el 07/10/2011 que se prorrogó hasta el 29/04/2016, fecha en que finalizó sin justa causa y, en consecuencia, pretende el pago de la indemnización por despido unilateral injusto.

Como fundamento de dicha pretensión describió que *i)* suscribió contrato de trabajo con la demandada el 07/10/2011 para desempeñarse como auxiliar operativo; por lo que, debía manipular alimentos, preparar comidas, y atender clientela; *ii)* su horario de trabajo transcurría entre las 06:00 am y las 02:00 p.m. o de 02:00 pm a 10:00 pm; *iii)* para el año 2016 devengaba en promedio \$1'231.061;

iv) Nunca tuvo llamados de atención; *v)* el 22/04/2016 si bien llegó tarde a sus labores no se le hizo requerimiento alguno, pero su superior Claudia Marcela Montes le indicó que debía suspenderla 3 días sin efectuarle procedimiento disciplinario; *vi)* el 27/04/2016 se presentó a recursos humanos en la que se realizó una diligencia de la que no le dieron copia y continuó laborando; *vii)* el 29/04/2016 se le notificó verbalmente la terminación del contrato de trabajo por justa causa sin darle razones y sin garantizársele un procedimiento disciplinario.

Almacenes Éxito S.A. al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que si bien el contrato inicial suscrito fue a término fijo, el 16/05/2012 se cambió su modalidad a término indefinido y que la demandante tenía como funciones la venta de comidas preparadas en la cafetería del almacén.

En cuanto al objeto de debate señaló que el 22/04/2016 la actora se presentó a laborar en estado de alicoramiento, situación que fue conocida por la jefe inmediata y que tal acto es grave por lo que no era sancionable disciplinariamente, sino que lo procedente era el despido con justa causa. Agregó que previo al despido se escuchó en descargos a la demandante, que aceptó haber ingerido bebidas alcohólicas.

Finalmente expuso que en tanto la función de la trabajadora se realizaba en la sección de comidas preparadas, la misma lleva consigo un riesgo por lo que los operarios deben estar atentos a la realización de las tareas y en tanto la demandante se presentó a laborar en estado de alicoramiento, hecho que fue aceptado por ella

misma, no se le permitió continuar con las labores dicho día, y después fue despedida con justa causa.

Presentó como medios de defensa los que denominó “prescripción”, “cobro de lo no debido”, entre otros.

2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira declaró probada la excepción de “*prescripción, inexistencia de la acción y del derecho sustantivo y cobro de lo no debido*” propuesta por la demandada y en consecuencia, negó las pretensiones y condenó en costas procesales a la demandante a favor de la demandada.

Como fundamento para dicha decisión argumentó que ninguna discusión existía sobre el contrato de trabajo a término indefinido que ató a las partes en contienda, pero que la demandante no acreditó que para el día del despido hubiese estado en una condición de debilidad manifiesta del 15% o que la misma fuera evidente, como para que recayera sobre ella la estabilidad laboral reforzada, sin que haber sido despedida por estar en estado de alicoramiento implique una incapacidad para laborar.

En cuanto a la terminación por despido sin justa causa señaló que de conformidad con el reglamento interno de la empresa, presentarse a laborar en estado de alicoramiento había sido signado como una falta grave. Igual disposición se integró al contrato de trabajo de la demandante; por lo que, concluyó que presentarse en dicho estado a laborar había sido definido por la demandada como una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

En cuanto a su ocurrencia el 22/04/2016, también se acreditó la misma pues la demandante en el acta de descargos realizada 5 días después, el 27/04/2016 aceptó su ocurrencia; por lo que, tampoco se advertía que no hubiese estado en todos sus sentidos para el momento de la aceptación. Conducta que se confirmó con la testigo Claudia Marcela Montes, que señaló que como jefe inmediata de la demandante pudo advertir su olor a licor y mal presentación el día 22/04/2016, que a su vez preguntó a la demandante la razón de tal mal estado, a lo que esta le indicó que había estado departiendo bebidas alcohólicas con unos amigos hasta las 04:00

a.m.; por lo que, ante la ausencia de la totalidad de facultades de la demandante, la jefe inmediata le prohibió continuar con la jornada de trabajo.

Para terminar, la juzgadora expuso que la demandante fue escuchada previo al despido, sin que resultara necesario la realización de un procedimiento disciplinario para terminar el contrato de trabajo. Además, señaló que se encontraba acreditada la excepción de prescripción, para en la resolutive señalar que de forma parcial, pero ninguna consideración en ese sentido enfiló.

3. Síntesis del recurso de apelación

La parte demandante inconforme con la decisión presentó recurso de alzada para lo cual argumentó que la única prueba fundamento de la sentencia fue el acta de descargos, que es ilegal e inconstitucional porque la demandante estaba sola con el director de recursos humanos, sin que se dejara constancia de que se le hubiera dado copia de dicho documento; por lo que, queda una duda sobre si el mismo fue modificado por la demandada, máxime que no se acreditó que hubiera sido citada a descargos ni que se le hubiera realizado un procedimiento médico para medir su nivel de alicoramiento. En fin, señaló que no hay prueba de que hubiera estado ingiriendo licor.

También mostró su inconformidad porque no se cumplió con los requisitos mínimos para que el empleador ejerciera su poder disciplinario, como la apertura a cargos, el traslado de los mismo, la citación a pruebas, así como su contradicción y finalmente, expuso que el despido correspondió a una sanción desproporcionada, pues nunca tuvo un llamado de atención, además de que no se garantizó la doble instancia.

En cuanto a la prueba testimonial, adujo que la jefe inmediata a lo sumo señaló su mal porte de uniforme, pero no hay prueba del estado de embriaguez, máxime que hay varios niveles de alicoramiento, sin que se acreditara qué nivel tenía y que le impidiera desempeñar la labor.

También, elevó sus reproches frente a la ausencia de acceso al expediente disciplinario y a controvertir la decisión de la demandada, pues solo pudo verlo con ocasión a una acción de tutela. Finalmente, señaló que ninguna prescripción había acaecido en la medida que presentó la demanda en tiempo.

4. Alegatos de conclusión

Fijado el asunto debidamente en lista, ninguna de las partes allegó alegatos de conclusión.

CONSIDERACIONES

1. De los problemas jurídicos

Cumple anotar que no existe discusión en el plenario de que entre las partes en litigio existió un contrato de trabajo, pues este hecho fue aceptado en la contestación a la demanda; por lo que, visto el recuento anterior la Sala se plantea los siguientes interrogantes:

(i) ¿Es necesario agotar el proceso disciplinario para el despido con justa causa?
En caso positivo ¿se surtió en este caso?

(ii) ¿El empleador demostró la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y la misma fue anunciada a su trabajador?

iii) En caso negativo ¿procede la indemnización perseguida?

iv) Finalmente, ¿prescribió el derecho pretendido?

2. Solución a los problemas jurídicos

2.1. Despido unilateral del empleador con justa causa y procedimiento previo

2.1.1. Fundamento jurídico

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, despido con justa causa y por terminación de la obra o labor contratada.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia¹ ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización.

Además, la aludida Corte también precisó que corresponde únicamente al empleador identificar los motivos concretos que imputa a su trabajador como causantes de la finalización del contrato, sin que resulte obligatorio citar la norma correspondiente, pues es el juez quien debe determinar si los hechos invocados por el empleador, en efecto corresponden a una justa causa legal para quebrar el contrato de trabajo².

En ese sentido, el numeral 6º del literal a) del art. 62 del CST consagra que el contrato de trabajo puede terminar por decisión unilateral y con justa causa por parte del empleador cuando se configure cualquier violación **grave** de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de conformidad con los artículos 58 y 60 de la misma codificación, o cualquier falta grave calificada así en los reglamentos, contratos, pactos, etc...

Ahora bien, en torno a la ingesta de bebidas alcohólicas, la Corte Constitucional en sentencia C-636 de 2016 declaró exequible el numeral 2º del artículo 60 del C.S.T. que establece como prohibido al trabajador presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, siempre que el consumo del alcohol, etc... *“afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador”*.

Así, explicó la Corte Constitucional que de conformidad con la OIT, la ingesta de este tipo de bebidas genera *“reducción en la capacidad de reacción; deterioro del comportamiento motor que puede resultar en movimientos torpes y pobre coordinación; deterioro de la vista, con eventual visión borrosa; cambios de humor, que pueden variar y resultar en comportamientos agresivos o depresivos; pérdida de concentración, que puede generar dificultades para aprender y recordar información y deterioro de las capacidades intelectuales, incluyendo dificultades para pensar de manera lógica”*.

¹CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. [U](#) CSJ SL 2808 de 2018. M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

² Sent. de 26/11/2014, Rad. 16219-2014.

En ese sentido, la Corte encontró justificada la prohibición, pero advirtió que la misma solo puede ser atribuida al trabajador cuando con tal ingesta se eleve el riesgo de lesiones en el trabajo en cuanto al trabajador y terceros, todo ello porque resulta de trascendental importancia garantizar la seguridad de estos; por lo tanto, cuando las actividades laborales impliquen un riesgo menor a la seguridad de estos, tal prohibición resulta excesiva.

En suma, las únicas conductas de los trabajadores que son de interés legítimo para el empleador son aquellas que tienen un vínculo directo con el ejercicio de las funciones encomendadas a este.

Ahora bien, en cuanto a las cargas probatorias, la citada Corporación indicó que corresponde al empleador demostrar la incidencia negativa del consumo de estas sustancias sobre el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, así como cualquier otro aspecto que resulte determinante para calificar dicha conducta como grave; además, de garantizarse un debido proceso para que el trabajador tenga la oportunidad de ejercer su derecho de defensa.

Por su parte, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL575-2021 en cuanto a la demostración del estado de alicoramiento, al analizar un caso de contornos similares al de ahora indicó *“Lo anotado, permite concluir que el accionante aceptó que había ingerido alcohol y que estaba consiente que era una falta grave calificada como tal, en el reglamento interno de trabajo, tanto así, que se comprometió a no realizarlo nuevamente. Esa circunstancia, a juicio de la Sala, implica que el actor confesó el estado en el que se encontraba, pues no de otra manera habría hecho la promesa antes dicha (...)”*.

En torno al agotamiento de un proceso disciplinario previo al despido, en un asunto de similares supuestos fácticos al aquí debatido, este Tribunal en sentencia del 29-11-2018, radicado No. 2017-00144 indicó 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 C.N., el Código Sustantivo del Trabajo y así como lo ha expuesto la Jurisprudencia tanto constitucional como laboral; en cambio, al tratarse

de la finalización de la relación laboral y en tanto carece de la connotación de sanción, no necesariamente debe agotarse un trámite disciplinario – descargos y demás, salvo que las partes así lo acuerdan. Tesis que también fue reiterada en proceso radicado No. 2017-00454 y fecha de providencia el 07-11-2019.

Al respecto, 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 se viola el derecho de defensa del trabajador que fue despedido sin haber sido llamado a rendir descargos, si se le 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.

2.1.2 Fundamento fáctico

Revisado el material probatorio, obra el reglamento interno de trabajo que dispone como **prohibición a los trabajadores**, en el numeral 2º del artículo 73 “*presentarse al trabajo en estado de embriaguez o con síntomas de haber ingerido licor o bajo influencias de narcóticos o drogas enervantes, o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la empresa*” (fl.150, archivo 1, expediente digital).

En los artículos siguientes, especialmente el artículo 74 establece las faltas y las sanciones disciplinarias, dentro de las que se indicó en el numeral 2, que el incumplimiento de una prohibición, entre ellas, las del artículo 73, si su incumplimiento **no causa perjuicio** de importancia a la empresa, por primera vez dará lugar a la suspensión del trabajo por 8 días, y en repetida ocasión por 2 meses.

Por lo que, de acuerdo con el artículo 77 para aplicar la sanción disciplinaria se debe dar la oportunidad para escuchar al trabajador y a dos compañeros de trabajo, si este lo solicita.

Pero seguidamente en el artículo 78, prescribió que el régimen disciplinario no es de forzosa aplicación y no limita la facultad del empleador para dar por terminado el contrato de trabajo (fl. 154, archivo 1, expediente digital).

Luego, en el numeral 10 del artículo 79 estableció como grave *“ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo o utilizar en el mismo narcóticos o drogas enervantes y presentarse al sitio de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos, estupefacientes, sustancias sicotrópicas y drogas enervantes”* (fl. 157, ibídem).

Finalmente, el contrato de trabajo suscrito entre las partes da cuenta en su numeral 10° que es justa causa para terminar el contrato, literal d) consistente en *“el hecho de que el empleado llegue embriagado o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo o llegue bajo el efecto de drogas enervantes o alucinógenas o las consuma en el sitio de trabajo, aún por la primera vez”* (fl. 191, archivo 1, expediente digital).

A su turno, aparece el acta de descargos de la demandante en el que se describe el informe presentado por Marcela Montes así:

“El día viernes 22 de abril a las 8am me acerqué a la sección de comidas preparadas, a saludar a la Sra. Fernanda Montoya quien se encontraba de turno en el momento evidencí un mal aspecto físico (despeinada, ojerosa, vista irritada) al verla en este estado le recomendé organizarse y cuando ella me habló se sentía un fuerte olor a licor, inmediatamente le pregunté que si se encontraba tomada y ella respondió que el día anterior había consumido licor, reconoció que era indebido llegar en ese estado a laborar pero que no quería ser irresponsable al dejar el puesto a la deriva.

En vista de lo anterior y conforme a los procedimientos de seguridad de la compañía se le manifestó que era necesario que se retirara del almacén, y como es de su conocimiento este tipo de situaciones no están permitidas por la cia, y son faltas que van en contra del reglamento interno de trabajo” (fl. 166, archivo 1, expediente digital).

Diligencia de descargos en la que después de exponérsele los hechos por los que había sido citada, se le indicó que podía ser acompañada de dos compañeros de trabajo, que la demandante declinó.

Frente a la ocurrencia de tal conducta la trabajadora en dicha diligencia manifestó *“Fue un acto irresponsable de mi parte, y la idea no era dejar el puesto tirado, no estaba 100% en mis sentidos, y no quería incapacitarme injustamente, de ser otra hubiese llamado a decir que estaba enferma y ya”* (fl. 166 ibidem).

Luego, señaló que era consiente de que en dicho estado, su empleador no le permitiría laborar y describió que el día de los hechos se acostó a las 04:00 am, cuando tenía turno de 6 am. Acta de descargos que fue firmada por la demandante.

Por último, aparece la carta de terminación del contrato de trabajo realizada el 29/04/2016 en la que la demandada le indicó que dada la aceptación del “error” en que incurrió la demandante y que con el “*estado de alicoramiento*” en el que se encontraba, la ocurrencia de un accidente era mayor pues se desempeñaba en la cafetería, además de que ocasionó un retraso de los procesos en la elaboración de alimentos para los clientes, entonces se incurrió en una “prohibición” que daba lugar a la terminación del contrato de trabajo (fls. 168 y 169, archivo 1, exp. digital).

Del anterior derrotero documental se desprende que de conformidad con el reglamento interno de trabajo está prohibido a los trabajadores “*presentarse al trabajo en estado de embriaguez o con síntomas de haber ingerido licor*”, conducta que a su vez fue calificada como grave; y finalmente en el contrato de trabajo se estableció como justa causa para despedir que el trabajador llegue embriagado, aun por primera vez.

También se encuentra acreditado que, aun cuando el empleador se reserva la facultad para despedir a sus trabajadores sin realizar procedimiento disciplinario, lo cierto es que en este evento lo garantizó en la medida que, tal como establece el reglamento interno, citó a la demandante para dar las explicaciones del caso, y para ello le indicó que podía ir acompañada de dos trabajadores, ofrecimiento que ella desechó.

En ese sentido, se garantizó el debido proceso pues dicha diligencia se realizó el 26/04/2016, esto es, 4 días después de los hechos en controversia, si en cuenta se tiene que los mismos ocurrieron el 22/04/2016; de ahí que, para el día de la diligencia, donde fue escuchada la demandante, cualquier estado de alicoramiento habría desaparecido, de forma tal que los dichos allí descritos por ella, carecen de vicio alguno.

Así, de dicha prueba documental se desprende que la demandante aceptó haberse presentado en estado de alicoramiento o embriaguez a su sitio de trabajo, sin que en este caso pueda desdecirse de circunstancia, porque no se practicó examen

médico alguno como reclama la apelante, pues tal como se indicó con la jurisprudencia ya citada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el mero dicho de la trabajadora, resulta en una confesión de la situación de embriaguez que presentaba para el día 22/04/2016.

Si bien se duele la apelante de que dicho documento pudo ser alterado, pues ella no tiene copia del mismo, también se advierte que fue firmado por Luisa Fernanda Montoya sin que propusiera en el momento procesal oportuno la tacha del mismo, con el fin de restar cualquier grado de certeza de su contenido; por lo que, no prospera la apelación tendiente a afirmar que es un documento ilegal, pues su presunción de autenticidad debía ser derrumbada con el citado trámite de tacha que no fue propuesto.

De otro lado, tal como se señaló en la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia los empleadores conservan la facultad para dar por terminado los contratos de trabajo sin que resulte estrictamente necesario agotar un procedimiento disciplinario, pues como se indicó la terminación del contrato no es una sanción disciplinaria y si bien, la jurisprudencia indica que el mismo sí se debe hacer cuando así lo ha contemplado el empleador en su reglamento interno, lo cierto es que para este evento, el procedimiento fue agotado por su empleador pues la trabajadora rindió los descargos el día 26/04/2016, y tomar la decisión de despedirla el 29/04/2016, y de encontrar que tal rendición debía estar precedida de una formalidad como es la citación a los mismos, rememórese que en el artículo 78 del reglamento interno de trabajo, el empleador dispuso que podía dar por terminado los contratos incluso sin realizar dicho procedimiento disciplinario, excepción que encuentra sustento jurisprudencial, pues como se indicó, la terminación no es una sanción disciplinaria.

De otro lado, la inconformidad de la demandante se centra específicamente en el grado de embriaguez que tenía la demandante, pues a su juicio no se acreditó el mismo.

Al respecto es preciso acotar que de conformidad con la sentencia C-636 de 2016, presentarse en estado de alicoramiento al lugar de trabajo, independientemente de su grado, aunque esta prohibido según el C.S.T., para que tenga efectos, esto es, en la configuración de la prohibición, debe observarse si tal ingesta tiene repercusiones en las actividades desempeñadas por el trabajador.

En este evento, tal como se explicó en la demanda, Luisa Fernanda Montoya trabajaba manipulando alimentos y preparando comidas, además de atender a la clientela. Actividades que fueron confirmadas por la testigo Claudia Marcela Montes, trabajadora de la demandada y superior de la demandante, al indicar que las funciones de la demandante implicaban el acercamiento a hornos de alta temperatura para la cocción de alimentos, así como el manejo de elementos cortopunzantes, manejo de ollas hirviendo, etc...

Entonces con independencia del grado de embriaguez en el que hubiese llegado a su sitio de trabajo, lo cierto es que al tenor de la definición de la OIT sobre los efectos de la ingesta de bebidas alcohólicas, como son la reducción de la capacidad de reacción y deterioro del comportamiento motor generando movimientos torpes y pobre coordinación, tal ingesta de bebidas alcohólicas genera en el puesto de trabajo de Luisa Fernanda Montoya un riesgo mayor, ante la necesidad de que el trabajador se encuentre en un estado óptimo de sus capacidades físicas para el manejo de herramientas de cocina y preparación de alimentos, máxime que del acta de descargos se desprende que la demandante aceptó no estar en sus 5 sentidos, de manera tal que fracasa también la apelación en este punto.

Puestas de ese modo las cosas, en el evento de ahora se acreditó la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo que ataba a las partes en contienda, pues se demostró que la demandante llegó a su sitio de trabajo en estado de alicoramiento – aceptación en acta de descargos -, que el empleador no estaba obligado a realizar un procedimiento disciplinario, pero aun así escuchó a la trabajadora en descargos y la prohibición se calificó como grave en el reglamento interno de trabajo, que a su vez fue inscrita como justa causa para terminar el vínculo laboral en el contrato de trabajo suscrito entre las partes, incluso con la ocurrencia por primera vez. También se probó que el mero estado de alicoramiento sí tenía incidencia en las actividades laborales de la trabajadora, de ahí que representara su estado un riesgo en la seguridad de ella misma y de los terceros circundantes.

Conclusiones que permiten ahora confirmar la decisión de primer grado consistente en que hubo despido con justa causa, de ahí que ningún derecho ostentara la demandante para obtener la indemnización reclamada, aspecto que impone modificar el numeral 1 de la sentencia de primer grado que declaró probada, entre otras, la excepción de prescripción, pues solo procede su estudio cuando el derecho

ha sido alcanzado, de ahí que se excluirá de este numeral la excepción de prescripción, y en lo demás se confirmará la decisión apelada.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, se modificará el numeral 1o de la sentencia apelada para excluir la declaración de prescripción. Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de la demandada al tenor del numeral 1º del artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR el numeral 1 de la sentencia proferida el 07 de diciembre de 2021 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Luisa Fernanda Montoya Álzate** contra **Almacenes Éxito S.A**, para excluir de dicho numeral la declaratoria de la excepción de prescripción, por lo expuesto.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

TERCERO: CONDENAR en costas en esta instancia a la demandante y a favor de la demandada por lo expuesto.

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

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

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

Ana Lucia Caicedo Calderon

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 1 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:

54f5260d0bfe1b704a30fcfde56204493103fb3badb33de9d34bd94fbac6ea93

Documento generado en 09/05/2022 07:17:41 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente

URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>