

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES  
SALA LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: WILLIAM SALAZAR GIRALDO**

**Rad: 17001-3105-002-2018-00554-02 (16945)  
DTE: NESTOR JULIÁN CASTELLANOS SEPÚLVEDA.  
DDO: SOCIEDAD MINERA LA CASCADA LTDA.**

**MANIZALES, ONCE (11) DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTIDÓS  
(2022)**

En la fecha, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, procede a resolver el recurso de apelación formulado por las partes en contra de la sentencia proferida el 6 de julio de 2021, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Manizales, Caldas, previa deliberación de los Magistrados que la integran y de conformidad con el acta de discusión No.24, acordaron la siguiente providencia:

**ANTECEDENTES**

Néstor Julián Castellanos Sepúlveda promovió el presente proceso en contra de la SOCIEDAD MINERA LA CASCADA LTDA., con el fin que se declare la existencia de un contrato de trabajo cuyos extremos temporales fueron entre el 1 de enero de 2014 y el 5 de octubre de 2018, el cual fue terminado por decisión unilateral e injusta de la empleadora. En consecuencia, solicita que sea condenada a pagar la diferencia entre los valores consignados al sistema de seguridad social conforme al salario que realmente devengó, la prima de servicios y el auxilio de cesantías del año 2018, los intereses a las cesantías, vacaciones, dotaciones de vestido y calzado de labor, auxilio

de transporte, trabajo suplementario y de horas extras, el salario de la segunda quincena del mes de septiembre de 2018 y 5 días laborados en octubre de ese año, la sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, indemnización por despido sin justa causa, la indemnización del artículo 65 del C.S.T. y las costas del proceso.

Como hechos en que se fundamentan esas pretensiones, se dice en la demanda que Néstor Julián Castellanos Sepúlveda celebró un contrato de trabajo con la demandada a través de su representante legal, para desempeñar el cargo de supervisor de obra en la mina "La Cascada" de propiedad de esa sociedad, labores que iniciaron el 1º de enero de 2014 y finalizaron el 5 de octubre de 2018 por decisión unilateral de la empleadora.

Refiere que siempre recibió órdenes del representante legal Manuel Ordoñez Quintero o de su hijo Cristian Ordoñez, y las funciones desempeñadas fueron las de *"vigilar, supervisar y ordenar las tareas realizadas por su grupo, era el encargado de la logística del grupo a su cargo, y además le tocaba raspar carga en los molinos destinados a la extracción de oro"*, devengando por esa labor un salario de \$1.200.000 mensuales, en un horario de lunes a sábado de 7 a.m. a 5:30 p.m. con una hora para almorzar, y los días festivos de 7 a.m. a 3 p.m.

Afirma que las cotizaciones al sistema de seguridad social se le hicieron con base en el salario mínimo legal y no sobre el realmente devengado; que bajo presión del empleador, el día 5 de octubre de 2018 firmó una carta de renuncia voluntaria; que no le fue cancelada la segunda quincena de septiembre de 2018 y los cinco días laborados en el mes de octubre de ese año; y que a la fecha de presentación de la demanda no se le habían cancelado los créditos prestacionales e indemnizatorios solicitados.

### **CONTESTACIÓN A LA DEMANDA**

En la respuesta al gestor, el mandatario judicial de la SOCIEDAD MINERA LA CASCADA LTDA. se opuso a la totalidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, manifestó que entre las partes se suscribieron varios

contratos desde el año 2014, los cuales contaban con interrupciones, siendo que el último se desarrolló entre los meses de marzo y octubre de 2018, y finalizó por renuncia voluntaria del trabajador; que el salario devengado por el actor fue el mínimo y no ejecutaba labores en horas extras, dominicales o festivos; y que a la terminación de cada contrato se le cancelaban las prestaciones y créditos laborales conforme a la Ley.

En consecuencia, formuló en su defensa las excepciones de: *"pago, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, compensación, buena fe de la demandada, prescripción y la genérica"*.

### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Manizales, Caldas, en sentencia del 6 de julio de 2021, declaró parcialmente probadas la excepción de *"pago, compensación y prescripción"*; determinó que las partes estuvieron vinculadas a través de cuatro contratos de trabajo que se verificaron en los siguiente periodos: del 1 de enero al 30 de noviembre de 2014, del 1 de enero al 31 de agosto de 2015, del 1 de octubre de 2015 al 15 de diciembre de 2016, y del 17 de enero de 2017 al 5 de octubre de 2018. En consecuencia, condenó al ente moral convocado a cancelar algunas sumas de dinero por concepto de cesantías, prima de servicios, intereses a las cesantías, vacaciones, salarios, auxilio de transporte, sanción moratoria y las costas del proceso.

Para arribar a tal conclusión, la juzgadora de primer grado consideró que pese a que se solicitaba la declaratoria de un solo contrato de trabajo, la prueba recaudada revelaba que entre las partes se ejecutaron varios contratos, al haberse presentado interrupciones superiores a 15 días con lo que se rompía la unidad contractual; que a partir de las liquidaciones allegadas era posible establecer el pago deficitario de la prima de servicios y las cesantías del año 2018, así como una diferencia entre lo cancelado y lo que se le debió cancelar por concepto de intereses a las cesantías y vacaciones durante toda la relación laboral.

En cuanto al salario de la segunda quincena de septiembre y los primeros cinco días de octubre de 2018, expuso que el empleador no acreditó su pago; dijo que no se probó el trabajo suplementario y de horas extras, el cual, de conformidad con la jurisprudencia laboral, se debe acreditar con tal precisión y claridad, que el fallador no deba hacer cálculos y suposiciones al respecto; determinó que el demandante tenía derecho al auxilio de transporte pues devengaba menos de dos salarios mínimos.

Sobre la indemnización por despido sin justa causa, dio validez a la carta de renuncia voluntaria presentada por el trabajador, al no haberse allegado prueba que acreditara lo contrario; ordenó el reajuste de los aportes al sistema de seguridad social de los años 2016, 2017 y 2018, teniendo en cuenta que se probó que durante los mismos el trabajador devengó un salario superior al mínimo legal. Finalmente, consideró que la empleadora no actuó de buena fe al omitir el pago de las cesantías causadas durante el año 2018, por lo que resultaba procedente imponer la condena por concepto de la sanción moratoria.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

El vocero de la SOCIEDAD MINERA LA CASCADA LTDA., recurrió la decisión argumentando que los extremos de los contratos de trabajo no fueron debidamente fijados por la Juez de primera instancia, teniendo en cuenta las pruebas documentales allegadas donde se señalan unas fechas diferentes; que la sanción moratoria no es de imposición automática y en este caso se probó que la accionada actuó con lealtad y honradez, adeudándose unos conceptos que no superan los \$100.000 y que surgen de los cálculos erróneamente efectuados por la a quo; y que con la prueba testimonial se acreditó el pago de los salarios y auxilio de transporte que se echan de menos en la decisión confutada.

Por su parte, el mandatario judicial del actor apeló la decisión cuestionando la declaratoria de varios contratos, pues en su sentir, de la prueba

recaudada era posible establecer la existencia de una sola relación laboral sin interrupciones; sobre las horas extras, señaló que el representante legal de la demanda en su interrogatorio refirió que se laboraba de 7 a.m. a 5:30 p.m., con una hora para almorzar, y durante los sábados medio día, de suerte que era posible establecer el cumplimiento semanal de 4,5 horas extras; que con los testimonios y el interrogatorio del representante legal de la sociedad, se probó que varios trabajadores renunciaron el mismo día a la empresa de manera no voluntaria; y que no le fueron cancelados los créditos contenidos en la última liquidación allegada, pues con su firma sólo se acredita la recepción del documento pero no el pago.

### **ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

Dentro del término de traslado, las partes no hicieron uso de la facultad de alegar de conclusión conforme a la constancia secretarial del 17 de agosto de 2021.

### **CONSIDERACIONES**

Dando aplicación al principio consagrado en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que implica que la decisión de segunda instancia debe estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación, procede la Sala a desatar la alzada únicamente en lo que atañe a los reparos planteados por las partes frente a la sentencia de primer grado.

Así las cosas, conforme a los reparos formulados por los recurrentes el problema jurídico que debe resolver la Corporación se ciñe a determinar si la Juez de primer grado no valoró adecuadamente de los medios de convicción allegados al plenario, respecto de: 1) los extremos de la vinculación laboral; 2) el pago de los salarios y prestaciones causados; 3) la renuncia involuntaria del trabajador; 4) la prueba del trabajo suplementario y de horas extras; y 5) la buena fe de la demandada.

## **1. De los extremos de la vinculación laboral.**

De lo planteado en los recursos, en primer lugar, se tiene que mientras la parte demandada aduce que la Juez de primer grado se equivocó en cuanto a los extremos en que se ejecutaron los diferentes contratos de trabajo celebrados entre las partes, el demandante insiste que debió declararse la existencia de una sola relación laboral sin interrupciones.

Pues bien, al respecto se tiene que en su decisión la falladora de primera instancia determinó:

*i)* que entre las partes se gestaron cuatro relaciones de trabajo así: 1) del 1º de enero al 30 de noviembre de 2014; 2) del 1º de enero al 31 de agosto de 2015; 3) del 1º de octubre de 2015 al 15 de diciembre de 2016; y 4) del 17 de enero de 2017 al 5 de octubre de 2018.

*ii)* que entre los contratos se dieron interrupciones superiores a 15 días, que propiciaban la solución de continuidad de la relación de trabajo e impedían la declaratoria de un solo contrato de trabajo.

Descendiendo sobre el estudio del material probatorio acopiado, encuentra la Sala lo siguiente:

Con la historia laboral consolidada de los aportes efectuados a Néstor Julián Castellanos Sepúlveda al fondo de pensiones PORVENIR S.A., es posible establecer que el empleador SOCIEDAD MINERA LA CASCADA LTDA., le efectuó aportes en pensiones por los ciclos comprendidos entre enero y noviembre de 2014, enero y agosto de 2015, octubre de 2015 y noviembre de 2016 y enero de 2017 a septiembre de 2018 (folio 15 y 16 archivo digital 1).

Igualmente se allegaron dos formatos de "*renuncia voluntaria*", mediante los cuales el señor Néstor Julián Castellanos le informó a la SOCIEDAD MINERA LA CASCADA LTDA., que por motivos personales tomaba la decisión de abandonar la empresa, misivas calendadas los días 15 de

diciembre de 2016 y 5 de octubre de 2018 (folios 17 y 63 a 66 archivo digital 1).

Así mismo, se adjuntaron tres formatos de liquidación de prestaciones sociales por los siguientes periodos:

<b>Fecha de Ingreso</b>	<b>Fecha liquidación</b>
01/01/2016	15/12/2016
17/01/2017	15/07/2017
16/02/2018	5/10/2018

Dichos formatos obra a folios 64, 67 y 69 del archivo digital 1.

También milita en el expediente varias planillas de pago de aportes al sistema general de seguridad social por parte de la SOCIEDAD MINERA LA CASCADA LTDA., y en favor del demandante, correspondientes al tiempo comprendido entre los meses de marzo y septiembre de 2018 (folios 71 a 79 archivo digital 1).

Por otra parte, al absolver el interrogatorio el actor manifestó que renunció al cargo que desempeñaba en la empresa, los días 15 de diciembre de 2016, 15 de julio de 2017 y 5 de octubre de 2018.

Frente a la continuidad en la prestación del servicio, el representante legal del ente moral demandado dijo que los contratos no eran continuos, y al ser indagado respecto por qué razón se le continuaron haciendo aportes al sistema de seguridad social, si el empleado renunció en una oportunidad el día 15 de julio de 2017, manifestó que en la empresa se tenían muchas falencias donde ese tipo de errores se cometieron dado que los encargados de administrar las plataformas no efectuaron la novedad de retiro en el momento en que debieron hacerlo.

Pues bien, un análisis objetivo de las pruebas relacionadas no da pábulo a concluir nada diferente a lo determinado por la Juez de primer grado, pues la relación laboral suscitada entre las partes se enmarcó en la ejecución de varios contratos de trabajo interrumpidos e independientes, cuyos

extremos se pueden ubicar en cuatro periodos diferentes y que coinciden con los determinados en la decisión confutada, si se tiene en cuenta que de ellos dan cuenta no sólo los formatos de liquidación allegados sino la certificación de aportes en pensiones, documentos que en su conjunto revelan que dichos vínculos se desarrollaron por lo menos entre los días 1º de enero al 30 de noviembre de 2014, 1º de enero al 31 de agosto de 2015, 1º de octubre de 2015 al 15 de diciembre de 2016, y 17 de enero de 2017 al 5 de octubre de 2018.

En ese sentido no encuentra eco en la Corporación la tesis del demandante según la cual la relación laboral estuvo enmarcada por un solo contrato de trabajo, pues además de que los periodos de interrupción son verificables a partir de los periodos no cotizados al sistema de seguridad social o de las liquidaciones de contrato que se adjuntaron, el propio señor Castellanos Sepúlveda aceptó haber renunciado en tres oportunidades, cuestionando únicamente la legalidad de la última renuncia que fue presentada el 5 de octubre de 2018, por lo que al margen de dicha controversia, se tiene que en por lo menos dos oportunidades renunció de manera voluntaria, interrumpiendo por tanto la continuidad del contrato de trabajo.

Así mismo, no resulta admisible el argumento esbozado por el vocero de la convocada al señalar que los extremos determinados en primera instancia no se avienen a los fijados en las liquidaciones de los contratos de trabajo que fueron allegadas, pues se reitera que para determinación de los mismos, la sentenciadora de primer acudió igualmente al reporte de los ciclos cotizados al sistema de seguridad social en pensiones, en los que se reflejan aportes por periodos superiores a los fijados por la empresa en los formatos de liquidación. En ese sentido no resulta creíble para la Colegiatura que dichos aportes obedezcan a un desorden administrativo de la entidad, pues si el error hubiera consistido en la omisión por parte de los encargados en reportar la novedad de retiro, la empleadora no habría concurrido al pago efectivo de dichos periodos como en efecto sucedió.

Por todo lo anterior, los cuestionamientos planteados por los contendientes a los extremos de los contratos fijados en primera instancia, no están

llamados a prosperar y por lo tanto se confirmará en ese aspecto la sentencia confutada.

## **2. Del pago de los salarios y prestaciones.**

Frente a este tema, plantea el mandatario judicial de la sociedad demandada que con la prueba testimonial se acreditó el pago de los salarios y el auxilio de transporte al trabajador, mientras que el apoderado de éste aduce que no le fueron cancelados los créditos contenidos en la última liquidación allegada, pues con su firma se acredita que recibió el documento, pero no el pago de algún emolumento.

Pues bien, al escuchar los testimonios de los señores Christian Alberto Castro y Jhon Alexander Tibaduisa, advierte la Colegiatura que si bien fueron compañeros de trabajo del demandante en la mina "La Cascada", dijeron no conocer nada respecto a los pagos que le hubiera efectuado la demandada, señalando por el contrario, que se desvincularon de la empresa el mismo día que Néstor Julián mediante la suscripción de una "renuncia voluntaria" que les presentó el abogado de la SOCIEDAD MINERA LA CASCADA LTDA., tanto a ellos como al accionante y otros trabajadores, indicándoles en esa oportunidad que el pago de la liquidación se haría el 12 de octubre de 2018 en las instalaciones de la empresa, lo que nunca sucedió.

Tal información se corrobora con el formato de liquidación allegado por la propia demandada, en el que se calculan las acreencias laborales causadas por el periodo comprendido entre el 16 de febrero y el 5 de octubre de 2018, y se indica en su parte final que "la presente liquidación será cancelada el viernes 12 de octubre de 2018, en las instalaciones de la empresa".

Ahora bien, observa la Sala que en la decisión recurrida la Juez de primer grado en momento alguno le dio validez a la liquidación referida, pues en su argumentación y el posterior cálculo de las condenas a imponer, refirió

que no se probó por parte de la convocada haber cancelado los salarios y prestaciones causadas durante el año 2018, procediendo a calcular dichos emolumentos, de suerte que ninguno de los reparos formulados frente a este puntual asunto está llamado a prosperar.

### **3. De la renuncia voluntaria del trabajador.**

Afirma la parte demandante en su recurso, que conforme al material probatorio acopiado, es posible establecer que la renuncia del trabajador no fue voluntaria, lo que daría lugar a imponer condena por concepto de indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo.

De entrada, advierte la Colegiatura que este reclamo de la apelación está llamado a prosperar, pues frente a ese puntual asunto, el señor Jhonatan Wheeler Cano, en su condición de Representante Legal suplente del ente moral accionado, manifestó en su interrogatorio que la terminación del contrato de trabajo del actor se dio *“en el 2018 por una reestructuración que se hizo y por falta de liquidez y manejo, se hizo la liquidación de los empleados de la compañía”*.

Por su parte, los testigos Christian Alberto Castro y Jhon Alexander Tibaduisa fueron unánimes en indicar que el día 5 de octubre de 2018 el abogado de la sociedad les entregó una carta de renuncia para que la firmaran, con el compromiso de que la empresa les cancelaría la liquidación el día 12 de octubre.

En ese contexto probatorio, resulta fácil advertir que la verdadera causa de terminación del vínculo contractual no fue la renuncia voluntaria del trabajador, pues ese instrumento fue elaborado por la empresa y conforme a los motivos expuestos por su representante legal, la demanda afrontaba una *“reestructuración y falta de liquidez”* que dio lugar al rompimiento del vínculo laboral.

En ese sentido, resulta importante puntualizar que la crisis económica de la empresa, no ha sido catalogada como justificativa del despido del trabajador, tal y como lo reitera la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por ejemplo en la sentencia CSJ SL2094-2021, de suerte que Néstor Julián Castellanos Sepúlveda, tiene derecho a la indemnización por despido sin justa causa, la cual de conformidad con al artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, corresponde a la suma de **\$1.810.800** que se calcula sobre el último contrato de trabajo, pues se reitera que las renunciaciones anteriores no fueron objeto de reproche por parte del extremo demandante y por lo tanto conservan plena validez.

Por lo tanto, se impone adicionar la condena para ordenar a la SOCIEDAD MINERA LA CASCADA LTDA., a cancelar al demandante la indemnización por despido sin justa causa en la suma señalada.

#### **4) la prueba del trabajo suplementario y de horas extras**

Argumenta el apoderado del demandante, que el representante legal de la demanda en su interrogatorio refirió que en la mina se laboraba de lunes a viernes en un horario de 7 a.m. a 5:30 p.m., con una hora para almorzar, y durante los sábados medio día, de suerte que era posible establecer el cumplimiento semanal de 4,5 horas extras.

Pues bien, al margen de la aceptación por parte del representante legal de la demandada del horario referido, participa la Sala de las conclusiones a las que arribó la Juez de primer grado frente a la ausencia de la prueba concreta del trabajo suplementario, lo que se acompasa con el criterio reiterado y sostenido de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, según el cual la prueba del tiempo suplementario debe ser fehaciente, de forma tal que permita generar certeza de los horarios y días en que se ejecutó, no siendo dable obtenerla de meras especulaciones surgidas de expresiones genéricas o imprecisas en cuanto a tiempo, modo y lugar, **o simplemente a cálculos o suposiciones efectuados sobre un horario ordinario, frecuente o regular de trabajo.** Se rememora a propósito, lo

expresado por la alta Corporación, que en sentencia SL2645-2021, en la que se cita la CSJ SL, 9 de ago. de 2006, rad. 27064, donde se indicó:

*"(...) para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas, como sucedió en el sub examine".*

Atendiendo al criterio citado, para este Juez Colegiado resulta claro como también lo fue para la a quo, que los medios de convicción allegados al proceso para acreditar el trabajo más allá de la jornada ordinaria, no cuenta con la claridad y precisión suficiente para establecer en forma exacta las horas extras laboradas, sin acudir para el efecto a suposiciones como la que se plantea en el recurso, hipótesis que no resulta válida a la luz de los postulados de la jurisprudencia sobre la materia.

##### **5. De la buena fe de la demandada.**

Finalmente, refiere el apoderado de la SOCIEDAD MINERA LA CASCADA LTDA, que no había lugar a imponer la sanción moratoria ya que se probó que la empleadora actuó con lealtad y honradez, adeudándose unos conceptos que no superan los \$100.000 y que surgen de los cálculos erróneamente efectuados por la a quo.

Al respecto, resulta pertinente recordar que la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que se genera cuando el empleador se sustrae, sin justificación atendible, al pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del vínculo laboral, no opera de manera automática, pues para ello es necesario analizar si la conducta del empresario estuvo enmarcada o no en los postulados de la buena fe.

En ese sentido, acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad y rectitud, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud (CSJ SL3812-2021)

Lo anterior implica que, en cada caso debe verificarse el comportamiento del empleador para establecer si obró con lealtad o si pretendió desconocer los derechos laborales mínimos de su trabajador al momento de finalizar el contrato de trabajo, dado que la indemnización referida tiene carácter sancionatorio. Tal constatación se efectúa a través de las pruebas que se allegan al proceso y permiten evidenciar la manera cómo obró el demandado

Bajo esa línea argumentativa, no encuentra la Corporación que en el presente asunto el obrar de la empresa demanda hubiera estado revestido de buena fe que la exima de la indemnización discutida, pues como quedó visto, se sustrajo al pago de los salarios y prestaciones debidos al actor por el último contrato de trabajo probado dentro del proceso, sin una razón que objetivamente pudiera justificar dicha omisión, y acudió a una renuncia voluntaria que no tenía ese carácter, con el fin de enervar las consecuencias adversas que se podían derivar de la terminación unilateral del contrato de trabajo, y que por tanto se valió de un mecanismo para desconocer los derechos laborales mínimos de su trabajador.

En consecuencia, este reparo de la apelación tampoco está llamado a prosperar.

En resumen, se adicionará el ordinal tercero de la sentencia de primera instancia para condenar al ente moral demandado a cancelar a su ex trabajador la indemnización por despido sin justa causa conforme quedó esbozado en los capítulos precedentes. Se confirmará en lo que fue tema de apelación la sentencia confutada.

Dada la no prosperidad del recurso de apelación formulado por la parte demandada y la prosperidad parcial del propuesto por la parte demandante, se condenará en costas de segunda instancia a la SOCIEDAD MINERA LA

CASCADA LTDA., y en favor de Néstor Julián Castellanos Sepúlveda.

Por lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**F A L L A:**

**PRIMERO: ADICIONA** el ordinar tercero de la sentencia proferida el 6 de julio de 2021, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Manizales, Caldas, para **CONDENAR** a la SOCIEDAD MINERA LA CASCADA LTDA., a cancelar al señor Néstor Julián Castellanos Sepúlveda la siguiente suma de dinero:

**-\$1.810.800** por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

**SEGUNDO: CONFIRMA** en lo demás la sentencia de primera instancia.

**TERCERO: CONDENA** en costas de segundo grado a la SOCIEDAD MINERA LA CASCADA LTDA., y en favor de Néstor Julián Castellanos Sepúlveda, conforme a lo señalado en la parte motiva.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**WILLIAM SALAZAR GIRALDO**

**Magistrado Ponente**

**MARÍA DORIAN ÁLVAREZ**

**Magistrada**

**SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO**

**Magistrada**

**Firmado Por:**

**William Salazar  
Giraldo  
Magistrado Tribunal  
O Consejo Seccional  
Sala 3 Laboral  
Tribunal Superior De  
Manizales - Caldas**

**Maria Dorian Alvarez  
De Alzate  
Magistrado Tribunal  
O Consejo Seccional  
Sala 2 Laboral  
Tribunal Superior De  
Manizales - Caldas**

**Saray Nataly Ponce  
Del Portillo  
Magistrado Tribunal  
O Consejo Seccional  
Sala 1 Laboral  
Tribunal Superior De  
Manizales - Caldas**

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:  
**14281a8c172b31272aaf7  
63c7b0fab29753f94b95bd  
6567ad4db195b63d6e445**

Documento generado

en 11/02/2022 01:33:40 PM

**Descargue el archivo  
y valide éste documento  
electrónico en la siguiente  
URL:  
[https://procesojudicial.ra  
majudicial.gov.co/FirmaEl  
ectronica](https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica)**