



Ordinario: MAURICIO JARAMILLO VÁSQUEZ C/: COLOMBIANA DE TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P.
Radicación N°76-001-31-05-008-2013-00893-01 Juez 8° Laboral del Circuito de Cali

ACTA No. 106

Santiago de Cali, diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022), hora 04:00 p.m.

El ponente, magistrado LUIS GABRIEL MORENO LOVERA, en Sala, en virtualidad TIC'S por la pandemia COVID 19 , conforme con el procedimiento de los arts.11 y 12, Decreto legislativo 491, 564 y art.15, Decreto 806 del 04 de junio de 2020, Decreto 039 de 14- 01-2021 y Acuerdos 11567-CSJ del 05 de junio de 2020, 11581, CSJVAA20- 43 de junio 22, 11623 de agos-28 de 2020, PCSJA20-11632 de 2020, CSJVAA21- 31 del 15 de abril de 2021, Acuerdo 11840 del 26 de agosto de 2021, Acuerdo CSJVAA-21- 70 del 24 de agosto de 2021, Resolución 666 de 28 de abril de 2022 y Ley 2213 de 2022 y demás reglas procedimentales de justicia digital en pandemia, procede dentro del proceso de la referencia a hacer la notificación, publicidad virtual y remisión al enlace de la Rama Judicial link de sentencia escritural virtual del Despacho,

SENTENCIA No.2685

El ex trabajador MAURICIO JARAMILLO VÁSQUEZ convoca a la patronal demandada COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P.>, para que mediante proceso, la jurisdicción previa declaratoria de las siguientes pretensiones:

PRIMERO: *Que entre la empresa COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. y mi poderdante, señor MAURICIO JARAMILLO VÁSQUEZ, existió un contrato de trabajo el cual termino por causal imputable al empleador.*

SEGUNDO: *Vale resaltar que se aprecia que la compañía para liquidar a mi mandante desconoce el salario real para las prestaciones sociales, razón de demás para solicitar al juez que se ajusten a derecho como se solicita en la presente tabla en la liquidación se toma un salario base de \$651.747; salario que ni siquiera se pactó en el contrato suscrito por las partes en el año 2005. E igualmente la empresa demandada reconocía una bonificación anual fuera de las primas legales de junio y diciembre anexo documento en mención. Igualmente vale la pena anotar que esta empresa hace diferenciación entre los empleados más antiguos pues ellos con el mismo cargo de mi mandante reciben un salario de \$10.605.549.*

TERCERO: *Que como consecuencia de lo anterior la empresa demandada debe pagar a mi poderdante por concepto de prestaciones sociales las siguientes o similares según el salario ganado o la nivelación salarial que haga el despacho.*

CUARTO: *Como quiera que se ha dejado de consignar el valor real de las cesantías al fondo escogido por el patrono PROTECCIÓN CESANTÍAS, solicito se pague la indemnización por no pago de las cesantías.*

QUINTO: *Como quiera que mi imperativo cuando firmo contrato lo regia la norma de la ley 789 de 2022 la indemnización debe promediarse sobre los 30 días por año laborado, siendo el monto por valor de \$57.810.246.*

SEXTO: *Se ordene la reliquidación de la seguridad social ya que no se incluye los valores de los bonos anuales en esta afectando gravemente el monto de los valores reportados.*

SEPTIMO: *Que todo valor que resulte probado sea pagado por las facultades extra y ultra petita del juez.*

OCTAVO: *Que se condene a la mora por el pago tardío de la liquidación definitiva de mi mandante.*

NOVENO: *Que todos los valores sean indexados al momento de su pago.*

DECIMO: *Que la empresa demandada debe pagar las costas del presente proceso.*

Con base en hechos, pretensiones, pruebas, oposiciones, alegaciones y excepciones suficientemente conocidos y debatidos por las partes de la relación sustancial laboral, y de la relación jurídico procesal en este juicio, enteradas éstas de los fundamentos fácticos probados y argumentos jurídicos de la absolución <SENTENCIA No. 366 proferida el 26 de agosto de 2015 por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali (Acta F. 434 y 435)>:

PRIMERO: ABSOLVER a la sociedad demandada COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P., representada legalmente por la Dra. NOHORA BEATRIZ TORRES TRIANA, o por quien haga sus veces, de todas y cada una de las pretensiones solicitadas por el demandante MAURICIO JARAMILLO VÁSQUEZ, de condiciones civiles ya conocidas en su escrito de demanda.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte demandante, por haber sido la vencida en juicio. Como agencias en derecho, se fija la suma de \$400.000.

TERCERO: ENVIASE el presente proceso a la Sala de Decisión Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, para que se surta el grado jurisdiccional de consulta en el evento de no ser recurrida la presente providencia.

Y de la apelación de la parte demandante.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DECISION DE II INSTANCIA:

I.- LIMITES APELACION DEL DEMANDANTE: *‘Con todo respeto apelo la sentencia. Yo personalmente sigo insistiendo en que la figura de conflicto de intereses ha evolucionado y esto está demostrado en la doctrina extranjera y la doctrina colombiana, me parece que es claro en documentos como el de supersociedades, para que exista un conflicto de intereses debe existir algún tipo de lesión o de intento de lesión de alguno de los participantes y no veo que suceda efectivamente esa situación dentro de lo probado dentro del proceso. Adicionalmente, pienso que la política de conflicto de intereses de una empresa debe ir evolucionando con el tiempo y debe ir evolucionando con los conceptos y no puede quedarse en un concepto general, en un concepto inespecífico y debe ser valorado de acuerdo a las evoluciones y a la modernidad de los conceptos jurídicos.*

Atendiendo la consonancia <Art. 66-A, CPTSS>, los problemas jurídicos a resolver son:

1. Establecer si la interpretación que se dio al conflicto de intereses en el presente asunto es la correcta.

El a quo resolvió **ABSOLVER** a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, argumentando lo siguiente:

*(...) La tesis que sostendrá el despacho es que el demandante no tiene derecho a ninguna de las pretensiones reclamadas. (...) **Normativa aplicable al caso de autos.** Teniendo en cuenta que las partes no han controvertido la forma contractual que las unió, cual es el contrato de trabajo a término indefinido, el despacho se centrará en determinar si la causa imputada como justa por la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo al demandante, verdaderamente esta revestida de justeza, recordemos que el art. 55 del CST indica que el contrato de trabajo como todos los contratos debe ejecutarse de buena fe y por consiguiente obliga no solo a lo que en él se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica que por ley pertenecen a ella, en tales términos y sin importar la modalidad del contrato de trabajo, el trabajador está obligado a prestar su fuerza de trabajo al empleador bajo su continuada subordinación y a este a su vez le corresponde el deber de pagar la remuneración y todas las prestaciones sociales reguladas por el CST y las obligaciones que le impone el sistema general de seguridad social, en otras palabras, a los contratantes en virtud de la buena fe contractual se deben recíprocamente las obligaciones que emanen del mismo contrato, de la ley, la convención o diferentes fuentes donde estas sean pactadas, especialmente la observancia a las obligaciones y prohibiciones establecidas por los artículos 56 a 60 del CST. De otro lado, los artículos 62 y 63 del CST, modificados por el art. 7 del decreto 2351 de 1965 estipula cuales son las causas legales por las que el empleador como el trabajador pueden tomar la decisión para finiquitar el contrato de trabajo. Entrañándose de las justas causas por cuenta del empleador y para el caso de autos, tenemos que el numeral 6 del literal a, dispone que son justas causas para dar por terminado el contrato "cualquier violación grave a las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 a 60 del CST o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos". Sobre la interpretación que se le debe dar al numeral 6 en comento, la sala de casación laboral de la H. CSJ ha indicado que le corresponde al juez singular o colegiado la valoración de la gravedad de la violación por parte del trabajador respecto de las obligaciones o prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del CST, mientras que si se trata de faltas graves calificadas como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos o reglamento, no hay lugar a calificación alguna por cuenta de la jurisdicción y como tal, de demostrarse los supuestos de hecho que configuran la falta grave y calificada, habrá lugar al despido justificado, en tales términos se pronunció esa superioridad en sentencia del 05/05/2009 con radicación 32223 y 02/05/2012, radicación 42358 donde rememora la sentencia del 10/03/2009, radicación 35105. Igualmente, el art. 58 del CST enlista algunas de las obligaciones de los trabajadores que para el caso de autos son las estipuladas en los numerales 1 y 5 que dicen: son obligaciones especiales del trabajador. 1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido y 5) comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime convenientes a evitarle daños y perjuicios". Sobre salario, el art. 127 del CST define el elemento salario así: constituye salario no solo la remuneración ordinaria fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que sea adopte como primas, bonificaciones, sobresueldo, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones. Así mismo, el art. 128 dispone cuales factores no constituyen salario así: "no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participaciones de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos 8 y 9, ni los beneficios y auxilios ocasionales y habituales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extra legal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extra legales de vacaciones, de servicios o de navidad". De igual forma, nuestra legislación ha aceptado que el trabajador puede devengar sumas adicionales a su sueldo, sobresueldo, factores que, si constituyen salario, tales como las horas extras, diurnas, nocturnas, dominicales y festivos, reglamentadas por los artículos 161 y siguientes del CST, sobresueldo este que debe ser tenido en cuenta como base para liquidar las prestaciones sociales del trabajador a que haya lugar. **CASO CONCRETO.** En el presente caso se encuentra acreditado y aceptado por la parte demandada que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, cuyos extremos temporales fueron el 03/03/2005 al 04/06/2013, de acuerdo a los hechos contenidos en la demanda, su contestación y declaraciones vertidas, se tiene que el señor MAURICIO JARAMILLO VÁSQUEZ fue contratado por TELEFONICA S.A. fusionado con COLOMBIA DE TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. para desempeñarse como profesional de construcción y como tal le correspondía supervisar las obras que los contratistas de COLOMBIA DE TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. realizaban a favor de esta, así como supervisar las obras sub contratadas por los contratistas. De acuerdo al material documental aportado al*

plenario especialmente el denominado conflicto de política de intereses de fecha 22/04/2009 obrante a folios 29 y siguientes, todos los trabajadores de la demandada conocían que al interior de la compañía existía esta política, con el fin de garantizar la ética y transparencia de las relaciones de los empleados de telefónica con los terceros, sean estos contratistas, personas naturales, con vínculos de consanguinidad, afinidad o civil, con el fin de que las actuaciones de estos trabajadores sean plenamente imparciales y no se beneficien de dichas relaciones, en dicho documento se estableció cuáles son las circunstancias en las que se genera el conflicto de interés, se determinó cual es el procedimiento para el reporte del conflicto y de manera expresa que el hecho de no reportar el conflicto de interés será considerado como una falta grave, que dará lugar al inicio del proceso administrativo y disciplinario correspondiente. De la lectura del acta de ampliación de información del 28/05/2013 obrante a folios 251 a 258 se pudo establecer que el demandante en dicha diligencia afirmó que sí era conocedor de las políticas de conflicto de interés, que sabía que se había causado el conflicto de interés por el hecho de que vigilo las obras realizadas por la sociedad MAGEM SAS, en la que su esposa GIGLIOLA MARIN ORTIZ era su representante legal y posteriormente su suegra y que a pesar de conocer plenamente esta circunstancia omitió reportarla, además que su jefe no conocía este hecho y afirma que el sí incurrió en dicha conducta, tal como lo expuso en la respuesta dada a la pregunta número 25. De otro lado, la señora GIGLIOLA MARIN ORTIZ en la declaración rendida afirmó que ella es esposa del demandante y que ella era conocedora que el vigilaba las obras realizadas por CMA INGENIERIA, así como las obras realizadas por MAGEM SAS, obras cuyo dueño era COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. declaración esta que tiene plena validez, pues sus dichos a juicio del despacho no se encuentran alejados de los hechos facticos, por lo que no habrá lugar a la tacha formulada por la parte demandada o que salga avante dicha tacha. Igualmente, los declarantes NORMA LUCIA LEMUS GAITAN, MARGARITA MARIA GONZALEZ SALCEDO Y ANDRÉS FELIPE GALVIS DAZA afirmando que son trabajadores de COLOMBIA DE TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. indican que conocen al demandante por el hecho del inicio de una investigación que se adelantó en contra de este, quien habría incurrido en la omisión de no reportar el conflicto de intereses que se generó por el hecho de que el supervisaba las obras realizadas por la subcontratista MAGEM SAS, donde su esposa fue la representante legal y posteriormente su suegra, hechos de representación que se pueden corroborar en los certificados de existencia y representación legal obrantes a folios 243 a 246, donde se observa que MAGEM INGENIERIA SAS por documento privado inscrito el 13/03/2012 tuvo como gerente a la señora GIGLIOLA ESTELA MARIN ORTIZ y posteriormente, mediante inscripción del 20/03/2013 la nueva gerente fue la señora MARIA AMPARO ORTIZ CASTRO quien afirmó la señora GIGLIOLA ESTELA es su madre, es decir, la suegra del demandante, también se puede constatar en los folios 247 a 249 que la señora GIGLIOLA ESTELA MARIN ORTIZ y el señor MAURICIO JARAMILLO VÁSQUEZ contrajeron nupcias el 04/02/2006 por los ritos de la iglesia católica. De lo anterior se concluye que el señor MAURICIO JARAMILLO VÁSQUEZ conocía de la implementación de las políticas de conflicto de intereses al interior de la sociedad demandada, el cual se causa por el hecho de que el trabajador tenga nexos de consanguinidad, afinidad o civil con el tercero contratante y que cuando ello ocurriera debía informarlo, pues así obra en el expediente y fue aceptado por el en diligencia de descargos. De acuerdo a la prueba obrante a folio 240 se tiene que el señor MAURICIO JARAMILLO supervisó las obras realizadas por la sociedad MAGEM INGENIERIA durante el segundo semestre del 2012 y el primer semestre de 2013 y así lo corroboro su esposa en la declaración rendida sin que durante todo este periodo hubiera informado a su superior o a su empleador que su esposa durante todo el periodo que él fue supervisor de las obras era la gerente de MAGEM SAS, con lo que se evidencia existe el conflicto de intereses tantas veces mencionado, circunstancia que se ajusta a lo reglado por el numeral 6, literal a del art. 62 del CST, pues el con su actuar omisivo en efecto violó gravemente las prohibiciones contenidas en los numerales 1 y 5 del art. 58 ibidem, pues no observo los preceptos del reglamento ni acato las ordenes que se le habían brindado en la compañía sobre las políticas para prevenir dicha conducta y que manifestó conocer, según la cual en el evento en que se verificara el conflicto de interés, debía comunicarlo para tomar las acciones correctivas, no obstante omitió comunicarlo y prefirió continuar supervisando las obras adelantadas por la empresa MAGEM INGENIERIA SAS donde su esposa fue la representante legal y posteriormente su suegra, nexos de familiaridad que pudo afectar su imparcialidad frente a este sub contratista, además nótese que en las políticas de conflicto de intereses expresamente se indicó que el hecho de la omisión de informar su existencia constituye una falta grave. Por lo anterior el despido se torna fundado en causales de ley y por ello habrá de absolverse a la sociedad demandada de la indemnización por despido. En cuanto a la reliquidación por prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema general de seguridad social, la parte demandante funda esas pretensiones en el hecho de que normalmente recibía una bonificación que a su juicio constituía salario. De acuerdo a los documentos obrantes a folio 16 a 23, en efecto al actor se le pagaron unas bonificaciones consignándole los mismos que se entregaron al demandante por haber alcanzado la organización, las metas financieras, mismos documentos en los que se expuso su exclusión como factor salarial, circunstancias de pago de causación que fueron narradas por los testigos, quienes manifiestan que esa bonificación se le pagaba a todos los trabajadores por el cumplimiento de metas de la compañía. Lo anterior resulta suficiente para determinar que tales sumas de dinero verdaderamente no constituyen salario, pues de acuerdo al art. 128 del CST, las bonificaciones o gratificaciones ocasionales no constituyen salario, tampoco las participaciones de utilidades que genera el empleador y el demandante no acredita que dicha bonificación sea causada como contraprestación de la ejecución de su trabajo, circunstancias por las cuales no habrá lugar a la reliquidación y diferencias pedidas, mucho menos habrá

*lugar a las indemnizaciones moratorias reclamadas que tenían sustento en las diferencias rogadas que no se encuentran acreditadas, hechos por los cuales se absolverá a la demandada por todas las pretensiones. Por el contrario, la sociedad demandada demostró que le pago al demandante los salarios y prestaciones que por el le corresponden con base en el salario que el realmente devengaba. **EXCEPCIONES.** Como la decisión tomada en esta instancia es absolutoria, el despacho se releva de resolver sobre las excepciones propuestas. **COSTAS.** Se condenará en costas a la parte vencida en juicio.*

Para entrar a resolver el problema jurídico planteado, tenemos que en la apelación no se niega que, en el asunto de autos, efectivamente se dio un conflicto de intereses, tal y como lo acepto incluso desde que aun estaba vigente la relación laboral con la demandada (F. 24 a 31), y como se demostró con la inspección realizada (F. 234 a 239) la inconformidad radica en la interpretación que la a quo le dio al conflicto de intereses, manifestando que para que se de esta figura “*debe existir algún tipo de lesión o de intento de lesión de alguno de los participantes*”.

Así tenemos entonces que el documento denominado “*POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES*” (F. 229 a 233), del 22 de abril de 2009 trae las siguientes definiciones generales:

Conflictos de Intereses. *Existe un conflicto de intereses en aquellas situaciones que involucren la decisión del empleado de manera directa frente al interés de un tercero y en el cual de alguna forma pueda verse afectada la imparcialidad del empleado por tener algún vínculo con dicho tercero.*

Parentesco. *Familiaridad entre personas por consanguinidad, afinidad o relación civil. Vinculo jurídico existente entre las personas que descienden de un mismo progenitor (parentesco de consanguinidad); entre el esposo y los parientes de la esposa o viceversa (parentesco de afinidad) entre el adoptante y el adoptado, y el cónyuge o el compañero permanente (parentesco civil).*

Y continua más adelante el documento así:

DEBERES DE LOS EMPLEADOS DE TELEFONICA

- 1.** *Abstenerse de participar en las decisiones donde exista una relación con terceros con los cuales tenga un interés personal derivado de vínculos de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil.*

Para los efectos de este capítulo, se produce conflicto de intereses, entre otras, cuando un empleado posee o puede llegar a poseer un interés directo o indirecto, o una relación con un tercero, o con una persona en posición de ejercer influencia sobre las acciones de dichos terceros, lo cual puede implicar o interpretarse como:

- a)** *Que puede existir una ganancia, prebenda o provecho personal de cualquier tipo para el empleado o para cualquiera de sus parientes cercanos, a causa del poder real o potencial que el empleado posee para ejercer influencia sobre la contratación, la negociación, decisión o la relación entre Telefónica y terceros.*
- b)** *Que el empleado sea parcial frente a terceros por razones personales, políticas, religiosas, raciales o por cualquier motivo que afecte la imparcialidad de su juicio.*
- c)** *Que el empleado utiliza información para su propio beneficio o para beneficio de sus parientes, a través de la venta o simple revelación (aunque no sea remunerada) de dicha información para intereses ajenos a telefónica, o utiliza dicha información para fines de beneficio propio (profesional, comercial, laboral e incluso académico) o de sus parientes hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.*

- d) Que el empleado posee un interés directo o indirecto o una relación que es o puede ser potencialmente perjudicial para los mejores intereses de telefónica.*
 - e) Que el empleado celebra una transacción comercial o contratación a nombre de Telefónica con un familiar o con una firma en la cual dicho familiar es accionista, empleado o representante.*
 - f) Que el empleado posee actividades que pueden estar en competencia o conflicto con los productos y servicios ofrecidos por Telefónica o que son perjudiciales para los mejores intereses de Telefónica.*
 - g) El empleado está involucrado en cualquier otra transacción comercial con Telefónica, complementaria a su empleo básico.*
- (...).

PROCEDIMIENTO

(...)

Es responsabilidad del empleado involucrado en una toma de decisión con un tercero, bien sea de manera puntual o regular, identificar dicha situación en cualquier momento, reportar a su jefe inmediato y a recursos humanos por escrito y declararse impedido para la toma de decisión en las funciones propias de su cargo.

Y finaliza estipulando lo siguiente:

Una vez sea publicada esta política, se considerará falta grave si el empleado no reporta a la empresa este tipo de vínculos adelantándose el proceso administrativo o disciplinario correspondiente.

De lo anterior tenemos entonces, que al interior de la demandada estaba muy claro cuando se incurría en conflicto de intereses y el proceso que se debía seguir al presentarse tal circunstancia, y por ende el demandante también lo conocía y no hizo lo pertinente para incurrir en dicha figura, por lo anterior y al no existir duda alguna en su interpretación, no es posible dar aplicación a doctrina como lo manifiesta y solicita el demandante en su apelación, pues tanto el contrato, como reglamentos y demás elementos integrantes, son ley para las partes y por ende de obligatorio cumplimiento para las mismas.

En tal sentido, se confirmará la sentencia apelada, en razón a las consideraciones antes expuestas.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del H. Tribunal Superior de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO.- CONFIRMAR la apelada sentencia absolutoria No. 366 proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, el 26 de agosto de 2015. **COSTAS** a cargo del demandante apelante infructuoso. Tasase quinientos mil pesos como agencias

en derecho a favor de la pasiva. **DEVUELVA** el expediente a la oficina de origen y **LIQUÍDENSE** de conformidad con el art. 366 del C.G.P.

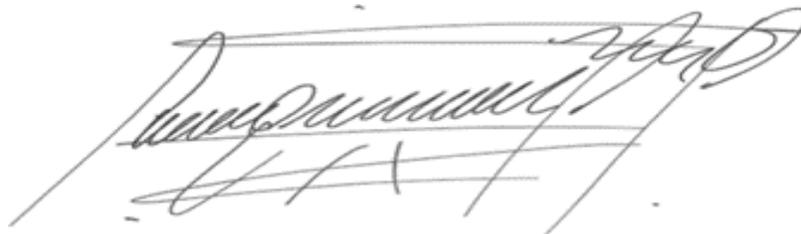
SEGUNDO.- NOTIFIQUESE en micrositio <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-003-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/36>. correspondiente al Despacho 003 de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali.

TERCERO.- A partir del día siguiente de la notificación con inserción en el link de sentencias del despacho, comienza el termino de quince días hábiles para interponer el recurso de casación si a bien lo tiene(n) la(s) parte(s) interesada(s).

CUARTO.- ORDEN A SSALAB: En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal y ejecutoriada esta providencia, por Secretaría, **DEVUÉLVASE** inmediatamente el expediente al juzgado de origen. E interpuesto el citado recurso y concedido, inmediatamente ejecutoriado, remítase a la Corte que corresponda. Su incumplimiento es causal de mala conducta.

APROBADA SALA DECISORIA 24-11-2022. NOTIFICA EN <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-003-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/36>. **OBEDEZCASE Y CÚMPLASE**

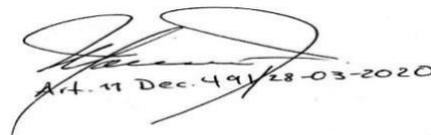
LOS MAGISTRADOS,



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA



CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ



MONICA TERESA HIDALGO OVIEDO