



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

**ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Ponente**

Proceso	Ordinario Laboral
Accionante	Héctor Fabio García Henao
Accionado	Granjas Paraíso S.A.S.
Radicado	76001-31-05-018-2019-00841-01

Sentencia N°. 058

Aprobada mediante acta No. 058

Santiago de Cali, veintiocho (28) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala Quinta de Decisión Laboral a pronunciarse¹ del recurso de apelación presentado por **HÉCTOR FABIO GARCÍA HENAO** contra la sentencia no. 173 de 4 de julio de 2021, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, al interior del proceso ordinario laboral instaurado por el recurrente contra la sociedad **GRANJAS PARAÍSO S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

Pretendió el demandante, se declare que entre el mismo como trabajador y la sociedad demandada como empleadora, existió contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de julio de 2012 al 4 de febrero de 2018 y, como consecuencia, solicitó se condene a la sociedad demandada al pago de auxilio de transporte \$5.993.412, cesantías \$4.060.757, intereses a las cesantías \$554.736,

¹ La sesión se lleva a cabo virtualmente mediante el uso de las TIC's, de conformidad con los artículos 1º y 2º de la Ley 2213 de 2022, y se profiere sentencia escrita, según lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 13 *ibidem*, que modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social

primas de servicios \$4.060.757 y vacaciones \$1.965.046, de toda la relación laboral, junto con la indemnización por despido injusto \$3.202.047; indemnización de la Ley 361 de 1997 \$4.968.696; indemnización por no consignación de cesantías del artículo 99 Ley 50 de 1990 \$161.725.977, moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo en valor de \$19.211.688 a la fecha de la demanda y pago de los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales.

Refirió como fundamentos fácticos, que entre el 1 de julio de 2012 y el 4 de febrero de 2018 laboró al servicio de la sociedad demandada bajo la modalidad de contrato verbal de trabajo; que pretendiendo encubrir la relación laboral, la sociedad demandada lo obligó a suscribir un contrato de prestación de servicios a ejecutarse entre el 1 de junio y el 31 de diciembre de 2018; que sus labores correspondieron al descargue de contenido de tracto mulas que llegaban a la empresa demandada y que el contrato aludido se ejecutó de lunes a sábado.

Manifestó que, el salario devengado dependía del número de tracto mulas que descargaba cada día, por lo que el salario mensual varió entre \$890.000 y \$1.000.000; que durante la relación laboral la sociedad demandada lo afilió a la ARL Positiva Compañía de Seguros; que el 10 de septiembre de 2018 sufrió un accidente laboral en las instalaciones de la demandada, el cual fue debidamente reportado ante la mentada ARL; que por dicho accidente se le han generado a su favor 189 días de incapacidad; que el "4 de febrero de 2018 (sic)" estando incapacitado fue despedido sin justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo y que a la terminación no le pagaron acreencias laborales, aportes a seguridad social ni las indemnizaciones a que tiene derecho.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La sociedad Granjas Paraíso S.A.S. al contestar la demanda, aceptó los hechos concernientes al contrato de prestación de servicios ejecutado del 1 de junio de 2018 al 31 de diciembre de la misma anualidad; que el servicio prestado por el

actor correspondió al apoyo en cargue y descargue de bienes, mercancías y productos adquiridos por la demandada; que la demandada lo vinculó a la ARL Positiva por su contrato de prestación de servicios; que el 10 de septiembre de 2018 el actor sufrió accidente de trabajo en ejercicio de sus tareas como contratista independiente, suceso que fue reportado a la ARL Positiva. Los demás hechos algunos los negó y otros manifestó que no le constan.

En su defensa argumentó, que no celebró contrato verbal con el actor antes de 1 de junio de 2018; que por el contrato suscrito el demandante acudía a la prestación del servicio cuando deseaba, que no tenía horario ni jefe, por lo que no se ejercía subordinación alguna; que su remuneración dependía de lo reportado como cargado y descargado; que el demandante hacía parte de una cuadrilla de *coteros* que se encargaban de descargar y cargar vehículos pesados en la empresa demandada, y en varias empresas donde prestaban sus servicios como contratistas independientes; que el actor nunca recibió salario, que sólo recibió honorarios tasados por tonelada descargada, la cual para el año 2018 era de \$6.250 por tonelada de maíz y \$6.500 por tonelada de torta.

También manifestó, que de acuerdo a la información que reposa en la empresa demandada, el 31 de diciembre de 2018, fecha de finalización del contrato de prestación de servicios, al demandante le fueron prescritos 4 y 8 días de incapacidad en el mes de septiembre de 2018 y 4 días en diciembre de 2018; expuso que la fecha de finalización consignada en el contrato se dispuso equivocadamente, y que su real voluntad fue la vinculación del actor por 7 meses, es decir, del 1 de junio de 2018 al 31 de diciembre de la misma anualidad, alegando por lo tanto, que la finalización del contrato se dio por la culminación del plazo pactado; que al momento de la terminación del contrato el 31 de diciembre de 2018, el actor no ostentaba la calidad de persona en situación de discapacidad y tampoco con incapacidad médica o al menos no fue notificada de ello. Por tanto, no tenía la obligación de pedir permiso alguno al Ministerio, sumado al hecho de que dichos permisos son propios de las relaciones laborales.

En esos términos, se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones que denominó: *“inexistencia de relación contractual laboral, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, mala fe de parte del demandante, pago, compensación, prescripción e innominada”*.

III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, a través de sentencia no. 173 de 4 de julio de 2021, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR DEMOSTRADAS la excepción de inexistencia de la relación contractual laboral, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, propuestas por la demandada Granjas Paraíso S.A.S.

SEGUNDO: DECLARAR la inexistencia de la relación laboral entre el señor Héctor Fabio García Henao de condiciones civiles ya conocidas, y la pasiva Granjas Paraíso S.A.S.

TERCERO: ABSOLVER a la demandada Granjas Paraíso S.A.S., de todas y cada una de las pretensiones de la demanda incoada por el señor Héctor Fabio García Henao.

CUARTO: CONDENAR en costas al demandante Héctor Fabio García Henao como parte vencida en juicio, y a favor de la demandada Granja Paraíso, las cuales se liquidarán en los términos del artículo 365 y 366 del Código General Del Proceso, en concordancia con el acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016. Se señalan como agencias en derecho la suma de \$ 151.421.

QUINTO: CONSULTAR con la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, la presente sentencia, por haber resultado totalmente adversa a lo reclamado por el demandante, en cumplimiento al artículo 69 del Código Procesal del Trabajo”.

Decisión a la que llegó la *a quo* tras argumentar que, no se logró acreditar los elementos constitutivos del contrato de trabajo, como los son, la prestación personal del servicio, subordinación o dependencia y salario como retribución.

Aludió al artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, para sostener que se presume que toda prestación del servicio está regida por un contrato de trabajo, pero que del acervo probatorio se logró extraer que la prestación del servicio no

era habitual, permanente, ordenado o preordenado, ni bajo las directrices del presunto empleador; carga demostrativa que incumplió el demandante.

Respecto de las pruebas testimoniales allegadas, expuso que las mismas fueron contundentes en manifestar que el demandante hacía parte de una cuadrilla de cotereros, que se encargaban de realizar el descargue de materia prima que llegaba a la sede de la sociedad demandada pero que los mismos no prestaban sus servicios de manera habitual, sino que dicha prestación era esporádica, sin que se demostrara con dichos testimonios comportamientos subordinantes de parte de la sociedad demandada hacia el demandante.

Que analizado el material probatorio no se evidencia que entre las partes en litigio existiera relación laboral, comercial o civil antes del 1 de julio de 2018 cuando se suscribió un contrato de prestación de servicios; que no existía horario de prestación de servicios por parte del actor, en tanto que su labor no era cotidiana ni regular y sólo se presentaba cuando llegaban camiones para su descargue; que no se demostró procedimiento disciplinario y/o coercitivo que la demandada ejerciera sobre el demandante para imponerle condiciones de trabajo y tampoco que el demandante recibiera insumos de parte de la demandada para ejecutar sus tareas.

Por todo lo anterior concluyó que no se demostró que el actor prestara sus servicios a la demandada de manera regular y cotidiana, ni que dicha prestación fuera bajo la dirección de aquella, aspectos que impedían declarar el contrato de trabajo reclamado y sus consecuencias prestacionales.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante, presentó recurso de apelación en los siguientes términos:

“Me permito presentar recurso de apelación contra la sentencia que se acaba de proferir (...), para que sea el Tribunal Superior de Cali, quien revoque la decisión y acceda a los

pedimentos de la demanda.

La presente providencia vulnera sin duda la presunción dispuesta en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, vulnera también el principio de primacía de la realidad sobre la forma instituido en el artículo 53 de la Constitución, (...), además, tiene graves fallas en el análisis de las pruebas y las reglas de la sana crítica.

El despacho llega a ciertas conclusiones y a la vez contradicciones, plantea que entre las partes existió una relación remunerada de servicios en su concepto, que ni si quiera la enmarca en una relación civil, que la misma inició en 2012, esa conclusión la vierte de la senda prueba testimonial allegada al proceso, no obstante el despacho dice que hay una relación de prestación de servicios que inicia el 1 de julio de 2018, entonces la pregunta que hago a la Sala es, y entonces si el despacho concluye que hubo una relación, pero que no existe ni si quiera una prestación de servicios, y al iniciar su intervención dice que sí existió un contrato de prestación de servicios que inició en julio de 2018, de 2012 a 2018, que es una relación que el despacho reconoce, que relación remunerada existió, sin que exista ninguna prueba que demuestre o que desvirtúe que la presunción subordinada de servicio del artículo 23, es una pregunta que deberá resolver la Sala.

Por otro lado, advierte el despacho en gracia de discusión, podría entenderse que sí existió una relación de trabajo "por días", "o esporádicas", pregunto acaso el trabajo por días en Colombia no está regulado, sin duda el despacho desconoce las previsiones contenidas en el artículo 2616 de 2013, y una norma más reciente, decreto 1174 de 2019, donde está claro y reglamentado en Colombia el trabajo por días inclusive por horas.

Es así como el despacho desconoce esta normativa, respetuosamente realiza un análisis simple del material probatorio, argumenta que no existió prueba de algún comportamiento disciplinable del trabajador, realiza un análisis sobre que no existió una dotación de elementos de trabajo; no obstante, estos son sólo aspectos minúsculos dentro de una relación de trabajo, las que debieron realizarse en realidad es si existió una relación subordinada de servicios, lo que sí se puede concluir de manera concreta de la testimonial vertida en el proceso.

Hay una conclusión que me llama mucho la atención del despacho, donde dice que la relación de servicios se dio con los conductores de las mulas, y por eso despacha la relación de servicios que tuvo el demandante con la demandada, y entonces si llegamos a esa conclusión, también aborda sus argumentos de que existió primero una relación de servicios de 2018, remunerados que no logró definir desde 2012, entonces existen grandes contradicciones en la sentencia.

Ninguna de las pruebas que aporta la demandada, logra desvirtuar que los servicios remunerados que prestó el demandante fueron bajo la subordinación de la demandada, es claro, los testigos son coherentes, responsivos, ubican al demandante y a la demandada en circunstancia de modo, tiempo y lugar; que son perfectamente apreciables en sus declaraciones; pierde de vista también algunos comportamientos de la demandada, pierde de vista que es en 2018 cuando firman el contrato de prestación de servicios que milita en el proceso, no obstante, no realiza ningún esfuerzo por esclarecer que pasó de 2012 a 2018, cuando está claro, reitero, inclusive con los testigos de la demandada, que el demandante prestaba sus servicios para la demandada en esas calendas.

Con el debido respeto considero, que el despacho desvía la discusión a determinar quién actuaba como transmisor de las órdenes de trabajo, el demandante y los testigos fueron

claros en determinar que fue el señor representante legal de la demandada, de manera directa, que en ocasiones lo hacían otras personas, pero está claro que las órdenes venían del mismo representante legal, cosa que pasó por alto el despacho.

Sumado a lo anterior, quiero resaltar los actos de mala fe de la demandada, está claro que existen unas declaraciones firmadas por algunos testigos traídos al proceso, que fueron elaboradas precisamente por la jefe de recursos humanos de la demandada, y fueron pasadas a los trabajadores, que fueron firmadas por ellos sin si quiera saber su contenido, eso se llegó a demostrar dentro de la audiencia, (...)

Solicitó al Tribunal que realice un análisis integral, sistemático de las pruebas, y se proceda a determinar que en realidad sí existió una relación de trabajo, no una relación que no se puede enmarcar, que sí se puede enmarcar, está cubierta por la presunción de la relación de trabajo subordinada, se puede enmarcar en una relación de trabajo; y que de esta manera, el Tribunal proceda a reconocer las pretensiones demandadas, y teniendo en cuenta sobre todo, la mala fe por el ejercicio encubridor que realizó la demandada, y la falta de justificación en el pago de prestaciones y salarios, (...)"

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Este despacho judicial, a través de auto de 9 de junio de 2023, admitió el recurso de apelación, ordenando correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

VI. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las partes no presentaron alegatos de conclusión en el término otorgado para tal fin.

VII. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de esta corporación está dada en virtud de lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por lo que, de cara a lo que es objeto de debate en alzada y atendiendo el principio de la consonancia se advierte que el problema jurídico consiste en determinar: (i) si se evidencian los presupuestos para declarar una relación laboral entre el demandante y la sociedad demandada desde el 1 de julio de 2012 al 4 de febrero de 2018; (ii) si como consecuencia, se acredita el derecho del actor a los emolumentos salariales y prestaciones reclamados,

junto con los aportes a seguridad social; (iii) si proceden las indemnizaciones moratorias; (iv) si el actor tiene derecho o no a la indemnización por despido injusto reclamada; y (v) si procede la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997.

VIII. CONSIDERACIONES

Para tal efecto, a fin de resolver los problemas jurídicos planteados, y teniendo en cuenta que se reclama la existencia de un contrato de trabajo realidad entre las partes, debe resaltar la Sala que según las voces del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, existe contrato de trabajo cuando se evidencian los elementos constitutivos del mismo, como lo son: a) la actividad personal del trabajador, b) la subordinación de parte del empleador para con el trabajador y c) el salario como retribución del servicio.

De igual forma, tampoco se puede pasar por alto la presunción legal contenida en el artículo 24 de la misma obra, que establece que toda prestación personal del servicio se presume regida por un contrato de trabajo; presunción que al ser de carácter legal, y como las otras de su estirpe, admite prueba en contrario y puede ser desvirtuada, cuando en el caso en estudio se evidencien irrefutablemente presupuestos procesales que den fe de un tipo de contratación diferente al de índole laboral.

Por la misma línea argumentativa, se tiene que la figura del contrato de trabajo realidad, encuentra sus orígenes en lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política, que consagra el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades que se pretendan dar por los sujetos de las relaciones contractuales.

Aclarado lo anterior, corresponde entonces a la Sala estudiar el material probatorio arrimado al proceso, a fin de auscultar si en efecto existió prestación

personal del servicio y si esta se desarrolló con la independencia y autonomía propia de las relaciones comerciales.

Se tiene entonces frente a las pruebas documentales, que fueron aportadas al proceso las siguientes que cobran relevancia:

- **A folio 11 archivo no. 01 C-1.** Contrato de prestación de servicios suscrito entre el demandante y la sociedad demandada, que consagra como objeto los servicios de parte del actor como coterero en labores de cargue y descargue de bienes y mercancías de la sociedad contratante; con duración o plazo de 7 meses desde el 1 de junio de 2018 al 31 de diciembre de 2018; establece como precio, la suma de \$5.468.694, y en forma de pago \$781.242 mensuales.
- **A folio 23 archivo no. 01 C-1.** Certificado médico ocupacional de fecha 11 de enero de 2019, expedido por Biensa S.A.S., realizado al actor, y en el que figura en información laboral actual: cargo Coterero, empresa contratante y usuaria Granjas Paraíso SAS.
- **A folio 43 archivo no. 01 C-1.** Formato informe de accidente de trabajo, de fecha 22 de septiembre de 2018, en el que figura como empresa empleadora, contratante y/o cooperativa Granjas Paraíso SAS; y se describe accidente en los siguientes términos: el día 10 de septiembre el prestador de servicio independiente se encontraba realizando el cargue y descargue de un bulto de alimento, y por no dejarlo caer realiza un mal movimiento que le causa un lumbago en la región lumbar parte inferior izquierda, la cual le causa dolor.
- **A folios 38 al 40 archivo no. 02 C-1.** Planillas de aportes a seguridad social realizados por la sociedad demandada a favor del actor, por el periodo de mayo de 2018 a febrero de 2019.

Igualmente se tiene **interrogatorio al Representante Legal suplente de la sociedad demandada, señor Carlos Ignacio Aguilar Perdomo**, en la que manifestó que el demandante no fue trabajador de la empresa demandada; que las labores que el actor desempeñaba no hacían parte del objeto social de la empresa; que el descargue de materias primas no es constante; que el actor no cumplía horarios ni reglamento alguno frente a la empresa, por lo que no había subordinación, que la empresa contrataba coteros por prestación de servicios, ya que en la planta de personal no existe dicho cargo.

Interrogatorio de parte al demandante quien afirmó que suscribió con la sociedad demandada un contrato de prestación de servicios en el año 2018; que el mismo cumplía horario en las labores que desempeñaba como coterero en la sociedad demandada, y que si no se cumplía el horario le imponían sanción; que las órdenes y direcciones eran impuestas por el gerente de la empresa señor Carlos Aguilar; que la empresa lo vinculó durante un periodo al sistema de seguridad social en salud.

Testigo Diego Hernández Millán, ex compañero de trabajo del demandante, manifestó que se conoció con el actor trabajando en la sociedad demandada; que el actor trabajó en la sociedad demandada aproximadamente 6 años; que el actor se desempeñaba en labores de coterero, descargando materia prima de la sociedad demandada; que el actor prestó sus servicios desde el año 2012 al 2019; que si no cumplían horario en sus labores, o si se ausentaban, el supervisor les imponía sanciones; que el supervisor era el señor Carlos Aguilar; manifestó que el actor había comenzado a trabajar en el año 2019 y luego aseveró que sus servicios habían comenzado en el 2012.

Testigo Jairo Martínez Piedrahita, ex compañero de trabajo del actor, manifestó que el demandante se desempeñaba como empacador de maíz; que el jefe de ellos era el señor Carlos Aguilar; que en sus labores cumplían horario; que siempre laboraban los mismos trabajadores, y que nunca se contrataban

personas diferentes o externas.

Testigo Arnulfo Preciado, ex compañero de trabajo manifestó que él llevó al demandante a laborar en la sociedad demandada; que el encargado de las contrataciones era el señor Carlos Aguilar a través de don Alberto; que el señor Carlos Aguilar es el administrador de Granja Paraíso; que el actor desempeñaba labores de descargue de mulas, empaclado de maíz, y arrumar bultos.

Testigo Rodolfo Girón, trabajador en misión en la sociedad demandada, que manifestó: que conoce la demandante desempeñando labores como coterero; que conoce que el actor desempeñó labores como coterero descargando mulas de materia prima de la sociedad demandada; que el testigo es el encargado de coordinación de almacenamiento, de las materias primas que llegan en las mulas para depositarlas en las bodegas; pero que dichas labores de descargue de materias primas no es permanente, sino que es esporádica cuando llegan los camiones.

Testigo Viviana Carolina Flórez, coordinadora de recursos humanos de la sociedad demandada, informó que conoce que el actor fue contratado por prestación de servicios en julio de 2018; que no le consta que el actor hubiera prestado servicios con anterioridad al año 2018; que el actor estuvo vinculado por prestación de servicios hasta el 31 de diciembre de 2018; que el actor desempeñaba funciones en el cargue y descargue de vehículos; que el actor era contratista independiente, por lo que el mismo podía asistir o no al descargue cuando él lo decidiera; que las labores desempeñadas por el actor como coterero, no son desempeñadas por ninguna persona adscrita a la sociedad demandada y que no existe el cargo de coterero en la demandada.

Testigo Walter Guerrero, ex compañero de trabajo del demandante señaló que el actor no tuvo contratación con la sociedad demandada; que conoció al demandante descargando mulas como cotereros; que ellos sólo eran llamados a

prestar servicios cuando arribaban mulas para el descargue de materia prima; que no conoce hasta cuando estuvo prestado sus servicios el demandante; que le consta que el demandante no cumplía horario.

Analizados por la Sala los interrogatorios y testimonios antes mentados, se encuentra que, Carlos Ignacio Aguilar Perdomo Representante Legal suplente de la sociedad demandada, al rendir interrogatorio, no fue indagado sobre la posible fecha de inicio de prestación de servicios por parte del actor, por lo que no efectuó manifestación alguna en estos aspectos; el demandante al surtir interrogatorio, expuso que estuvo trabajando para la empresa demandada desde de julio de 2012, pero debiéndose aclarar en estos aspectos, que no le es dado a la misma parte demandante fabricar su propia prueba, respecto de la fecha de inicio de la prestación del servicio.

Respecto de los testigos de la parte demandante, se tiene que Diego Hernández Millán, manifestó que trabajó en la demandada *"como hace 10 años"*, expuso que el demandante trabajó en dicha empresa *"como 6 años"*, luego dijo que el demandante inició cree en 2012, pero posteriormente indicó que el demandante ingresó en el 2019, por lo que es contradictorio y no brinda seguridad ni contundencia al respecto; Jairo Martínez ex compañero de trabajo del demandante, manifestó inicialmente que cuando el ingresó a la demandada el actor ya estaba trabajando en la misma, pero con posterioridad se contradice al exponer que el actor ingresó en días posteriores, por lo que sus manifestaciones frente al inicio de vinculación del actor son imprecisas; Arnulfo Preciado ex compañero de trabajo del demandante, manifestó que ya estaba en la empresa demandada cuando llegó el demandante.

De los testigos de la parte demandada, Rodolfo Girón trabajador en misión de la demandada, no fue contundente en establecer la fecha de ingreso del demandante; Viviana Carolina Flórez coordinadora de recursos humanos de la sociedad demandada, manifestó conocer que el actor ingresó a la demandada en

junio de 2018, que el actor pudo haber prestado servicios en años anteriores, pero que en varias los coteros que lo hacían, por lo que no aseguró de manera concreta e irrefutable, prestación del servicio del actor anterior a la mentada data; y Walter Guerrero ex compañero del demandante, manifestó que conoció al actor aproximadamente en 2014, descargando mulas, pero no especifica fecha exacta de inicio de prestación de servicios por parte del actor.

De las declaraciones auscultadas, se denota que en algunas ocasiones se hace referencia como fecha de inició de labores por parte del actor al año 2012, otras en 2014, 2018, e inclusive se hace referencia al año 2019; lo que claramente impide la concreción respecto de una real y concreta fecha de inicio de prestación de servicios, anterior al contrato de prestación de servicios suscrito por las partes desde el 1 de junio de 2018.

De las pruebas analizadas debe concluir esta instancia judicial, que no fue demostrada de manera irrefutable y suficiente en el proceso, la prestación personal del servicio por parte del actor desde el 1 de julio de 2012 como es solicitado en la acción; en tanto que no basta para la procedencia de la ya mentada presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, la mera manifestación de la parte actora de que prestó sus servicios desde la mentada data, sino que corresponde a la persona que pretende verse cobijada por dicha presunción legal demostrar de manera fidedigna e inequívoca la prestación personal del servicio durante el lapso que pretende sea reconocida la relación contractual.

De igual forma y como ya se anotó anteriormente, las testimoniales y los interrogatorios no brindan el convencimiento sobre una prestación del servicio desde dicha calenda, en tanto que los testimonios no son consonantes en determinar los extremos temporales de la prestación desde la data pretendida por el actor, siendo lo anterior como ya se dijo una carga probatoria mínima de la parte activa, que pretende beneficiarse de las prerrogativas del artículo 24 del

Código Sustantivo del Trabajo; de tal suerte que no es posible declarar la relación laboral en la forma pretendida desde el 1 de julio de 2012.

No obstante, teniendo en cuenta que no existe duda en cuanto a la prestación del servicio desde 1 de junio de 2018, pues así consta en el contrato suscrito por el actor con la sociedad demandada, para desempeñarse como coterero del 1 de junio de 2018 al 31 de diciembre de 2018, aspecto que además fue aceptado por la sociedad demandada y que también es corroborada y respaldada probatoriamente con las pruebas testimoniales rendidas en el proceso, aun cuando se alegue que la relación fue de tipo comercial.

En ese orden y frente al mentado periodo del 1 de junio de 2018 al 31 de diciembre del mismo año procede la aplicación de la presunción del plurimencionado artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo que no logró desvirtuar la parte demandada, pues no se pudo demostrar que el actor ejerciera sus actividades con plena autonomía técnica y administrativa.

Todos los testimonios e interrogatorios, fueron contundentes en expresar que desde el 1 de junio de 2018 el actor desempeñaba labores como coterero, en el cargue y descargue de materia prima necesaria para la producción y comercialización de los productos de la sociedad demandada, con lo que claramente se concluye que las labores desempeñadas por el actor sí se encontraban inmersas y contribuían al desarrollo del objeto social de la demandada, siendo este un indicio fuerte de subordinación y sin que se encuentre justificación jurídica para que la pasiva efectuara la contratación del actor bajo la modalidad de prestación de servicios, siendo que como ya se dijo, el mismo ejercía labores cotidianas e indispensables, para el normal giro de negocios y comercialización de productos de la demandada Granja Paraíso S.A.S.

De toda la ventilada argumentación, que esta instancia judicial encuentre

demostrada como ya se dijo la prestación personal del servicio de parte del actor y a favor de la sociedad demandada durante el periodo del 1 de junio de 2018 al 31 de diciembre de 2018; debiéndose por lo tanto bajo la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, y el principio de la primacía de la realidad sobre las formas estatuido en el artículo 53 de la Constitución Política, declarar que entre las partes en litigio se desarrolló un contrato de trabajo realidad desde el 1 de junio de 2018 al 31 de diciembre de 2018.

Como consecuencia de lo anterior, se debe proceder al estudio de los emolumentos laborales y prestaciones derivados de la relación laboral, aclarando de igual forma que se tomará como salario el salario mínimo legal mensual vigente para cada periodo, al ser el único salario acreditado en el proceso como retribución al actor por sus servicios (contrato de prestación de servicios aportado- fl. 32 archivo no. 02 C-1).

Prestaciones y emolumentos laborales reclamados

- **Auxilio de Transporte**

Año	Días Laborados	Auxilio Mensual	Valor Adeudado
2018	210	\$ 88.211,00	\$ 617.477,00
Total			\$ 617.477,00

Teniendo en cuenta la excepción de prescripción propuesta por la demandada, se habrá de decir que esta prestación no se vio afectada por el fenómeno trienal prescriptivo de que tratan los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal Laboral, en tanto que no pasaron tres años entre su causación y la presentación de la demanda el 19 de diciembre de 2019 (fl. 50 archivo no. 01 C-1).

- **Cesantías e intereses a las cesantías**

Año	Días Laborados	Salario	Cesantías	Intereses a las Cesantías
2018	210	\$ 781.242,00	\$ 455.724,50	\$ 31.900,72
Totales			\$ 455.724,50	\$ 31.900,72

Los presentes emolumentos tampoco se vieron afectados por el fenómeno prescriptivo, en tanto que las cesantías son exigibles a la finalización del contrato (31 de diciembre de 2018), y como ya se dijo, desde dicha data a la presentación de la demanda no transcurrió el termino trienal prescriptivo. Frente a los intereses a la cesantía aunque los mismos se hacen exigibles en cada periodo de causación, tampoco se encuentran prescritos por no haber trascurrido 3 años desde su exigibilidad y hasta la interposición de la demanda.

- **Prima de servicios**

Año	Días Laborados	Salario	Prima
2018-1	30	\$ 781.242,00	\$ 65.103,50
2018-2	180	\$ 781.242,00	\$ 390.621,00
Total			\$ 455.724,50

No se encuentran prescritas, en tanto que desde su fecha de exigibilidad 30 de junio de 2018 para la primera, y 20 de diciembre de 2018 para la segunda, a la ya mentada fecha de presentación de la demanda, no transcurrió el termino trienal prescriptivo. (artículo 306 Código Sustantivo del Trabajo)

- **Vacaciones**

Año	Días Laborados	Salario	Vacaciones
2018	210	\$ 781.242,00	\$ 227.862,25
Total			\$ 227.862,25

Las vacaciones prescriben en un plazo de cuatro 4 años, teniendo en cuenta que

se causan transcurrido el año laborado, (artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo), razón por la cual, las reconocidas no se vieron afectadas por el fenómeno prescriptivo.

Indemnización por no pago de prestaciones sociales y Sanción por no consignación de cesantías

Sobre este punto se debe exponer, que ha sido reiterada la jurisprudencia especializada entre otras en sentencia CSJ SL732-2019, en sostener que:

“Esta Corporación de manera pacífica y reiterada ha sostenido que la sanción moratoria procede cuando el empleador a la terminación del contrato no ha pagado al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo en los casos de retención autorizados por la ley o por convenio de las partes; sin embargo, su aplicación no es de manera automática como así lo entiende la censura, pues es deber del juzgador analizar las circunstancias que rodearon el desarrollo del vínculo laboral y las probanzas allegas al expediente, para establecer si la conducta que asumió el contratante fue o no provista de buena fe, conforme a los lineamientos previstos en los artículos 60 y 61 del CPTSS, y bajo el criterio de la sana crítica.”

En este aspecto debe manifestar la Sala, que la parte demandada en el proceso no brinda en el mismo razones y/o argumentos atendibles que permitan situarla en condiciones de buena fe, respecto de la omisión en que se incurrió en el reconocimiento y pago de prestaciones y emolumentos laborales a los que el actor tiene derecho en virtud de la relación laboral a declarar; por el contrario como ya se analizó en líneas que anteceden, se evidenció en el proceso que la pasiva valiéndose de contrataciones simuladas como la de prestación de servicios, pretendió desconocer la verdadera contratación que se debió haber ejercido con el accionante y sus consecuentes derechos prestacionales a los que tiene pleno derecho en virtud de la relación contractual surgida entre las partes.

De lo anterior, que esta instancia judicial considera que tienen plena procedencia las indemnizaciones y sanciones moratorias reclamadas en estos aspectos, debiéndose proceder a su estudio.

Respecto de la sanción del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, se tiene que la misma establece que el valor de cesantías deberá ser consignado “antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo”; en ese orden, se tiene que a la fecha de terminación de la relación laboral 31 de diciembre 2018, no se había alcanzado aún la fecha en que la pasiva debía consignar las cesantías proporcionales del año 2018 (al 15 de febrero de 2019), por lo que claramente no se generó la procedencia de la estudiada sanción, dado que desde la fecha de la terminación, comenzaba a correr la indemnización de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por no pago de prestaciones a la terminación del contrato.

Por otro lado, en lo que tiene que ver con la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, se tiene que dicha normativa estipula lo siguiente:

“ARTICULO 65. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO.

<Texto original del inciso 1o. del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, vigente para los trabajadores que devenguen un (1) salario mínimo mensual vigente o menos:>

1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, 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.

<Artículo modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Aparte tachado INEXEQUIBLE. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente:> 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 ~~o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial~~, 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.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

PARÁGRAFO 1o. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

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”.

Se constata que dicha indemnización para los trabajadores que devenguen hasta el Salario Mínimo, como lo es el caso del actor, corresponde a un día de salario por cada día de retardo hasta la fecha de pago efectivo de las prestaciones que la generan (cesantías, intereses a las cesantías y primas de servicios); por lo que la indemnización a reconocer corresponde a un día de salario (\$26.041), por cada día de retardo, desde la fecha la fecha de terminación 31 de diciembre de 2018 y hasta la fecha de su pago efectivo.

De los aportes a seguridad social reclamados

En este punto, no se puede pasar por alto que obran planillas de aportes a seguridad social efectuados por la empresa demandada y a favor del actor (fls. 38 al 40 archivo no. 02 C-1), en las que se vislumbran cubiertos los periodos correspondientes a junio de 2018 hasta diciembre del mismo año; lo que permite concluir que no existen periodos adeudados por este concepto.

Sanción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997

En este punto, se considera pertinente traer a colación lo consagrado en la normativa descrita, que en lo pertinente dispone:

“ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su <discapacidad>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”. (Negrillas de la Sala)

Es claro que ninguna persona puede ser despedida y/o su contrato de trabajo terminado, en razón a sus condiciones de discapacidad o de vulnerabilidad en salud, lo anterior en seguimiento de las protecciones que ha querido brindar el legislador y la jurisprudencia tanto Laboral como Constitucional, frente a la no discriminación de trabajadores en condiciones de vulnerabilidad; de igual forma es claro que el hecho de ejercer la terminación laboral bajo esas condiciones genera como consecuencia el derecho a una indemnización a favor del trabajador afectado correspondiente a 180 días de salario a cargo del empleador, entre otras consecuencias jurídicas.

La jurisprudencia especializada ha dispuesto que en dichos casos, la protección no procede de manera automática por cualquier afectación de salud que sufra el trabajador al momento de la terminación laboral y que en dichos casos no es indispensable que exista una calificación de pérdida de capacidad laboral- PCL, para que sea acreedor de especial protección en tanto que, el juez desde el principio de libertad probatoria y libre formación del convencimiento puede evidenciar una verdadera y notoria merma en la salud del trabajador que dé

lugar a la aludida protección y con ella a la indemnización descrita, criterios los anteriores que han sido expuestos entre otras en sentencia CSJ SL572-2021.

De igual forma, en pronunciamiento reciente del máximo órgano de la especialidad a través de sentencia CSJ SL1152-2023 realizó precisiones frente a la protección de trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, estableciendo que a la luz de la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, para que se pueda abrir paso la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se hace necesario que en el caso puesto a consideración concurren y se encuentren acreditados en primera medida criterios como:

“a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso”.

Pero reiterando nuevamente, dicho pronunciamiento, que no todo tipo de afección en salud, activa automáticamente la protección de que trata el ya mentado artículo 26, en tanto que la afección física que se alegue, como ya se dijo, debe constituir una afección en salud de peso, que genere una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo en el trabajador, y de igual forma, dicha afección en salud debe afectar al trabajador en su espectro laboral, creándole barreras para el ejercicio efectivo de sus labores en condiciones de igualdad con los demás trabajadores; lo anterior, tal y como fue consagrado en la mentada sentencia CSJ SL1152-2023:

“De esta manera, como se explicó, no toda deficiencia es objeto de protección al momento de estudiar la discapacidad, sino aquellas que en las estructuras corporales y funcionales son a mediano o largo plazo y generan una barrera de tipo laboral, premisa que, se insiste,

a juicio de esta Corporación, excluye las dolencias o enfermedades temporales que aquejan a un trabajador y que no implican una limitación de mediano o largo plazo, o por decirlo de otro modo, que no supone una discapacidad que al interactuar con diversas barreras, impida la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores”.

En ese orden y respecto de las afecciones de salud alegadas por la parte demandante al momento de la terminación laboral, se tiene que al proceso fueron aportadas pruebas documentales que dan fe de asistencias del demandante al servicio médico, en razón y con ocasión de un accidente reportado como de trabajo, el día 10 de septiembre de 2018, cuando sufrió una lesión en su columna al prestar sus servicios a favor de la sociedad demandada como coterero, cargando bultos de materia prima de la sociedad demandada (fls. 13 al 22, 25 al 34, 37 al 42 archivo no. 01 C-1).

Por la misma línea, obra a folios 43 al 46 archivo no. 01 C-1, reporte del aludido accidente de trabajo ante la ARL Positiva Compañía de Seguros S.A., con fecha de diligenciamiento del 22 de septiembre de 2018; formulario de radicación de incapacidades ante dicha entidad de riesgos laborales con ocasión del accidente de trabajo; y comunicación remitida por dicha entidad a la sociedad demandada, en la que se da a conocer objeción de parte de la entidad de riesgos laborales a las incapacidades radicadas ante dicha entidad.

De las documentales anotadas, constata esta instancia judicial, que el actor sufrió accidente prestando sus servicios para la sociedad demandada el 10 de septiembre de 2018, en vigencia del contrato suscrito por las partes; que dicho accidente fue reportado como accidente de trabajo a la ARL a la que se encontraba afiliado el actor; y que con ocasión del accidente sufrido, el actor tuvo que asistir en múltiples ocasiones a los servicios médicos, emitiéndose recomendaciones médicas y tratamientos para sus afecciones hasta el 14 de diciembre de 2018 -fls. 37 al 42 archivo no. 01 C-1-, fecha muy cercana a la aludida de terminación (31 de diciembre de 2018).

Y emitiéndose incapacidades médicas por las afecciones en salud anotadas inclusive con posterioridad a la terminación, como ya se dijo del 5 de marzo de 2019 al 3 de abril de 2019 (fl. 27 archivo no. 01 C-1).

De todo lo anterior, se vislumbra claramente que el actor con ocasión del accidente de trabajo sufrido, (a) se encontraba a la fecha de terminación en un estado de vulnerabilidad en sus condiciones de salud, que se generó con ocasión y en razón a sus labores; (b) dichas afecciones en salud claramente constituían una barrera para el que desempeñara en condiciones normales su trabajo, debido a la "*contractura muscular lumbar bilateral y cervical*" que le dificultaban e impedía realizar sus actividades como coterero, cargando y descargando camiones con materia prima y (c) las anteriores condiciones eran conocidas por la entidad demandada, tal y como fue aceptado por la misma en la defensa del proceso, al haber sufrido el actor el aludido accidente en ejercicio de sus funciones para con la pasiva, y al haber sido notificada la misma por parte de la ARL de la objeción relacionada con las incapacidades radicadas.

Bajo esos parámetros, tampoco pueden ser atendidos los argumentos de la parte demandada de que la relación contractual hubiere terminado por expiración del plazo pactado, en tanto que como ya se dijo en este pronunciamiento se habrá de declarar un contrato de trabajo realidad y a término indefinido, respecto del cual, evidentemente no procede la supuesta causa de terminación pretendida por la pasiva de expiración del plazo pactado; quedándose por lo tanto sin sustento jurídico los alegatos propuestos por la pasiva en estos sentidos.

Todo lo anterior y teniendo en cuenta las condiciones antes mencionadas bajo las cuales se presentó la terminación contractual, hacen presumir que dicha terminación fue discriminatoria, siendo procedente la sanción de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a 180 días de salario, teniendo en cuenta el salario acreditado en el proceso correspondiente al SMLMV para el año 2018 de \$781.242, salario diario de \$26.041; suma entonces que arroja un

valor por la aludida sanción de \$4.687.380.

De la indemnización por despido injusto

Al respecto, se habrá de manifestar como ya se dijo en líneas que anteceden, que ante la declaratoria del contrato de trabajo realidad a término indefinido estudiado, no tiene cabida ni procedencia alguna la supuesta justa causa de terminación alegada por la pasiva como lo es la terminación por expiración del plazo pactado; ante lo cual, habiéndose aceptado por la pasiva la terminación contractual ejercida respecto del actor, mediante la simulación de un tipo de contratación diferente al que como ya se ha dicho debía gobernar la relación suscitada entre las partes, y sin que la parte demandada brinde en el proceso una justa causa de terminación laboral atendible por parte de esta instancia judicial.

Se debe dar plena procedencia a la indemnización por despido injusto reclamada, y de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; que frente a los contratos a término indefinido establece:

“a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

- 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*
- 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción”.*

En este punto como ya se ha dicho, el actor sólo demostró en el proceso la prestación del servicio desde el 1 de junio de 2018 al 31 de diciembre de 2018, es decir por término inferior a un año, por lo que le corresponde por la estudiada indemnización la suma de \$781.242, correspondiente a un mes de salario acreditado por el actor a la terminación laboral.

Costas en ambas instancias a cargo de la sociedad demandada vencida en juicio y a favor del demandante.

Todas las anteriores argumentaciones expuestas de manera suficiente, imponen revocar en su totalidad la sentencia de primer grado impugnada.

IX. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR en su totalidad la sentencia no. 173 de 4 de julio de 2021, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, de conformidad y por las razones expuestas en la parte motiva del presente pronunciamiento, para en su lugar.

SEGUNDO: DECLARAR parcialmente probada la excepción de pago frente a los aportes a seguridad social y no probadas las demás excepciones propuestas.

TERCERO: DECLARAR que entre **HÉCTOR FABIO GARCÍA HENAO** y la sociedad **GRANJAS PARAÍSO S.A.S.** existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de junio de 2018 al 31 de diciembre de 2018, el cual terminó sin justa causa.

CUARTO: CONDENAR a la sociedad demandada **GRANJAS PARAÍSO S.A.S.** a pagar a **HÉCTOR FABIO GARCÍA HENAO**:

- a) Auxilio de transporte: \$617.477,00.
- b) Cesantías: \$455.724,50.

- c) Intereses cesantías: 31.900,72.
- d) Prima de servicios: \$455.724,50.
- e) Vacaciones: \$227.862,25.
- f) Sanción artículo 26 Ley 361 de 1997: \$4.687.380.

QUINTO: CONDENAR a GRANJAS PARAÍSO S.A.S. a pagar a HÉCTOR FABIO GARCÍA HENAO la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, a razón de \$26.041 diarios desde el 31 de diciembre de 2018 y hasta la fecha de pago efectivo de las prestaciones que la generan (Cesantías, Intereses a las Cesantías y Primas de Servicios).

SEXTO: CONDENAR a GRANJAS PARAÍSO S.A.S. a pagar a HÉCTOR FABIO GARCÍA HENAO la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo, en cuantía de \$781.242.

SÉPTIMO: ABSOLVER a la sociedad demandada de las demás pretensiones propuestas en su contra.

OCTAVO: COSTAS en ambas instancias a cargo de la sociedad demandada vencida en juicio, y a favor del demandante. Fíjense como agencias en derecho en esta instancia la suma de (2 SMLMV) dos salarios mínimos legales mensuales vigentes a la fecha de esta sentencia. LIQUÍDENSE por el Juzgado de origen de conformidad con el artículo 366 del Código General del Proceso.

NOVENO: Por Secretaría, NOTIFÍQUESE la presente sentencia por edicto electrónico, que se fijará por el término de un (1) día en la página web de la rama judicial, en el micrositio de la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali. Ello de conformidad con el artículo 40 del CPTSS y las providencias CSJ AL647-2022 y CSJ AL4680-2022.

DÉCIMO: En firme la presente decisión, y en caso de no interponerse recurso

de casación, **DEVOLVER** por Secretaría el expediente al Juzgado de origen.

En constancia se suscribe por quienes en ella intervinieron,

Los Magistrados,



ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ

Magistrada



CARLOS ALBERTO OLIVER GALE

Magistrado



MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

Magistrada