

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

| | |
|-------------------|---|
| PROCESO | ORDINARIO |
| DEMANDANTE | JORGE ANDRES TORRES CORTES |
| DEMANDADOS | CASA DE LA VALVULA S.A. |
| PROCEDENCIA | JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CTO DE CALI |
| RADICADO | 760013105-018-2018-00438-01 |
| SEGUNDA INSTANCIA | APELACIÓN DTE. |
| TEMAS Y SUBTEMAS | Clausulas ineficaces. Cláusula de permanencia. |
| DECISIÓN | CONFIRMAR |

SENTENCIA No. 125

Santiago de Cali, treinta (30) de julio de dos mil veinte (2020)

En atención a lo previsto en el artículo 15 del decreto 806 del 4 de junio de 2020, una vez discutido y aprobado en la SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N° 011 del 16, 23 y 30 de junio del año en curso, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver el RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por la PARTE DEMANDANTE contra la sentencia No. 300 del 9 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali.

ANTECEDENTES

Como **ANTECEDENTES FÁCTICOS RELEVANTES** y procesales se tendrán los contenidos en la demanda visible a folios 2 a 9 del expediente; su subsanación a folios 29 a 36 y en la contestación de CASA DE LA VALVULA S.A. - CASAVAL S.A., militante de folios 49 a 55; los cuales en gracia de la brevedad y el principio de la economía procesal e incluso de los artículos 279 y 280 de la ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 300 del 9 de septiembre de 2019, declaró

probada parcialmente la excepción de inexistencia de las obligaciones reclamadas formuladas por la demandada. A la par, declaró la eficacia del numeral 3 y los párrafos 1 y 2 de la cláusula tercera del convenio de capacitación suscrito entre las partes el 10 de septiembre de 2017; y la ineficacia del numeral 4 de la cláusula tercera del mismo.

Absuelve a la accionada de las demás pretensiones de la demanda y condena en costas a la CASA DE LA VALVULA S.A., incluyendo como agencias en derecho la suma de \$828.116.

Como argumento de su decisión indicó el *A quo* que, lo pretendido con la suscripción del numeral tercero de la cláusula tercera del convenio no era más que asegurar que el dinero y costos asumidos con ocasión de la comisión al exterior otorgada al actor no fuera invertido de manera inane a costas de la entidad y, por otro lado que, el trabajador desarrollara y desplegara en la entidad todo el conocimiento adquirido en el seminario de capacitación y que de nada servía asumir unos costos económicos y logísticos si ello no iba a tener ningún beneficio logístico y colectivo para la empresa, como si lo iba a ser para beneficio personal del demandante, pues no solo enriquecería su conocimiento en el puntual tema de su gestión, sino que también enriquecería su curriculum, motivo por el que se considera que lo convenido se encontraba justificado.

Agrega que con la cláusula en mención no se desmejoraba la situación del demandante con respecto a lo establecido en la legislación del trabajo y además al gozar la relación de trabajo de un carácter bilateral, ambas partes podían pactar de manera libre, consensuada y de común acuerdo indemnizaciones por la realización u omisión de conductas que se consideraran por las mismas partes atentatorias de los intereses de cada una.

Respecto al numeral 4 de la cláusula tercera del convenio, indica que de la lectura armónica del acuerdo se colige que aquella es ineficaz por contravenir expresamente la prohibición del art. 44 del CST, como quiera que al empleador le está proscrito limitar al trabajador después de fenecida la relación laboral, la elaboración de una determinada actividad, con lo que se podría considerar competidores en el rama o gremio en que se desempeñaba la compañía empleadora, pues ello conminaría al trabajador a emprender desde cero en otra actividad diametralmente opuesta a la que hasta ese momento desempeñaba, lo

que a todas luces es irracional por los costos económicos y de mercado que ello conllevaría.

Expone que si lo pretendido por el empleador era evita que aquel que era su trabajador utilizara en su favor información obtenida, la cláusula de no concurrencia no era el medio idóneo para ello, como quiera que para la consecuencia de ese fin era posible tomar las cláusulas de confidencialidad.

Del párrafo 1 y 2 de la cláusula tercera señaló que el objeto de la comisión lo fue adquirir nuevos conocimientos, por lo que el hecho de compeler al actor para que al volver de la comisión rindiera un informe preciso sobre la capacitación recibida, creara un manual para el manejo de las diferentes líneas y capacitara al personal de la empresa sobre los conocimientos adquiridos, so pena de una indemnización dineraria y encontrarse incurso en una causa justa de terminación laboral, en nada riñe con los derechos y garantías de los cuales gozaba el actor, pues contrario a pretender un perjuicio para el trabajador con las actividades reseñadas lo que en realidad se perseguía era que el actor, como única persona que asistió al seminario, comunicara los temas abordados y particularidades, con el propósito de crear estrategias en la empresa y por otra parte capacitara a las demás personas que no asistieron, sobre los temas que eran de vanguardia en la línea de negocio.

Señala que, fijar una indemnización por el incumplimiento de lo acordado no es ilegal pues le permitiría al empleador tener la certeza de que sus esfuerzos desplegados para capacitar a un personal no iban a ser en vano, al ser resarcido con una indemnización.

En lo que corresponde a la autorización para el descuento de la liquidación definitiva de la indemnización a que hubiere lugar por el eventual incumplimiento de las actividades pactadas en el convenio de capacitación laboral, tampoco vulnera los derechos mínimos y garantías del trabajador, dado que con ello no se pretendía dejar de reconocer los créditos laborales a su cargo al momento de terminación de la relación laboral, que fueron efectivamente reconocidos, sino que lo que se pretendía era que se reconocieran las sumas que se encontraban a favor del empleador, configurándose una de las modalidades de extinción de las obligaciones, la cual es la compensación.

Indica que si lo que pretendía la parte actora era probar la existencia de vicio en el consentimiento, no se cumplió con la carga probatoria. Del pago de comisión por \$3.447.500 correspondiente al 1.75% sobre las órdenes de compra por los clientes de la empresa, indica que la única prueba que obra en el plenario de su eventual causación corresponde a un escrito suscrito por el actor y el señor Fredy García a folio 22 a 24, el cual no fue tachado de falso por la pasiva, en el que se señala unas órdenes de compra pendientes, pero con esta no se acredita la venta efectiva, por lo que no hay lugar al pago de dicho rubro.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandante interpone recurso de apelación arguyendo que el convenio fue una orden recibida de la empresa y no un acuerdo, en la cual el trabajador por su carácter de subordinado no se vio en otra alternativa que firmar el convenio.

Agrega que las prestaciones sociales son irrenunciables y en dicha orden se está ordenando al trabajador a que renuncie en el caso que se retire antes del término estipulado que ha sido declarado ineficaz.

Indica que salta a la vista en incumplimiento amparado en cláusulas leoninas, en las que solo se beneficia la empresa. Expone que la sentencia es desproporcionada e irracional en la medida que no se sabe cuál fue el valor invertido por la empresa para el pasaje y el pago de los honorarios durante el tiempo que el demandante estuvo en México.

Por lo anterior solicita se revoque parcialmente la sentencia de primera instancia en lo desfavorable a la parte demandante.

ALEGATOS DE CONCLUSION

Mediante auto No. 389 del 9 de julio de 2020, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, (sin embargo, las mismas dentro de la oportunidad legal concedida no hicieron pronunciamiento al respecto.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico en el presente asunto se circunscribe a establecer si es ineficaz el numeral 3 y los párrafos 1 y 2 de la cláusula tercera del convenio de capacitación suscrito entre las partes el 10 de septiembre de 2017, en

consecuencia, le asiste derecho al señor JORGE ANDRES TORRES CORTES a la devolución de los \$10.000.000 que le fueron descontados de su liquidación de prestaciones sociales.

Dilucidado lo anterior, habrá de validarse la fecha a partir de la cual operó la prescripción, y los valores reconocidos por retroactivo de las diferencias de la mesada reajustada.

Se procede entonces a resolver tal planteamiento previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

En primer lugar, se destaca que son hechos probados dentro del presente asunto que entre el señor JORGE ANDRES TORRES y CASA DE LA VALVULA S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de octubre de 2011 (fls. 56 a 58), el cual terminó por renuncia del trabajador el 4 de mayo de 2018 (fl. 17); y que el señor TORRES elevó derecho de petición solicitando el pago de lo descontado por concepto de multa (fl. 18 y 19), la cual le fue negada por la empresa accionada mediante oficio del 5 de junio de 2018 (fl. 20 y 21), indicando que se había celebrado con el demandante un convenio de capacitación de fecha 10 de septiembre de 2017.

Pues bien, del recurso elevado por el apoderado de la parte demandante se desprende que lo que se pretende es la declaratoria de ineficacia del numeral 3 y los párrafos 1 y 2 de la cláusula tercera del convenio de capacitación suscrito entre las partes el 10 de septiembre de 2017, por haber sido obligado el trabajador a firmar dicho documento en su condición de subordinado, por incluir el mismo la renuncia a sus prestaciones sociales y no estar acreditado cuál fue el valor real que gastó la empresa en la capacitación que se surtió en la ciudad de México por el demandante.

Pues bien, lo primero que habrá de indicarse es que las cláusulas ineficaces se encuentran reguladas en el artículo 43 del CST, que a letra dice:

“En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto;”.

En el *sub lite* se tiene que entre el señor JORGE ANDRES TORRES y CASAVAL S.A. se celebró un convenio de capacitación laboral el 10 de septiembre de 2017, en el que se indicó que *“en desarrollo del contrato de trabajo a término indefinido celebrado entre las partes, por orden del EMPLEADOR se desplaza el trabajador a la ciudad de Guadalajara -México- por el termino de cinco (5) días (...) tiempo durante el cual el TRABAJADOR en representación de Casaval S.A., recibirá el Seminario de Capacitación Latinoamericano de la marca BRAY, en dicha ciudad”*.

Dentro de ese convenio igualmente se expuso, para lo que interesa al caso, lo siguiente:

“TERCERA: el trabajador como contraprestación por la capacitación que recibe tendrá obligaciones para con el empleador:

(...)

3. Deberá permanecer en la empresa Casaval S.A. o donde el EMPLEADOR le ordene, durante un periodo de veinticuatro (24) meses contados a partir de la terminación de la capacitación, so pena de tener que pagarle al empleador la suma de DIEZ MILLONES DE PESOS M/CTE (\$10.000.000) como contraprestación por la capacitación recibida;(...

Parágrafo. - El incumplimiento de los numerales 1 y 2 de la presente cláusula son justas causas para la terminación del contrato de trabajo, debiendo el trabajador indemnizar al empleador en la suma de DIEZ MILLONES DE PESOS (\$10.000.000) y se le aplicara las inhabilidades del numeral 4 de la presente cláusula.

Parágrafo 2.- Desde este momento y con la firma del presente convenio, el trabajador autoriza expresamente al empleador para que le descuenta de su liquidación definitiva, salarios y prestaciones sociales, las indemnizaciones a que hacen referencia esta cláusula y el parágrafo primero”.

De lo anterior se desprenden dos circunstancias a saber: la primera de ellas relativa a la subordinación del trabajador, en virtud del hecho que, según la cláusula primera, *“en desarrollo del contrato de trabajo a término indefinido celebrado entre las partes, por orden del EMPLEADOR”* se envió al demandante al *Seminario de Capacitación Latinoamericano de la marca BRAY*; y, la segunda que, con ocasión de dicha capacitación, se acordó una cláusula de permanencia entre partes, así como una autorización para efectuar descuentos de la liquidación final de prestaciones sociales.

Pues bien, sobre el primer punto, en virtud del cual alude el recurrente activo el señor JORGE ANDRES TORRES fue conminado a aceptar las condiciones que se le propusieron en el convenio de capacitación laboral, pues se trató de una orden impuesta por el empleador, debe indicarse que, para la Sala, no constituye esta designación un vicio en el consentimiento, tal sería, la fuerza, pues instituye al respecto el artículo 1513 del Código Civil que la fuerza configura vicio en el consentimiento sólo cuando es *“capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición”*, y corresponde a aquel acto que *“infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave”*.

Si bien el trabajador se encuentra sometido a la subordinación, que es uno de los elementos del contrato de trabajo, y en virtud de esta se le faculta al empleador a impartir ordenes e instrucciones, e imponer sanciones, la misma no es absoluta, en consecuencia, se considera no genera en el trabajador una coacción tal que forje en el temor a un mal irreparable y grave, por el hecho que se le impartiera alguna instrucción; más aún cuando, por la edad del demandante y sus cualidades académicas, por sana lógica, el hecho que por parte del empleador se impartiera una orden, no conlleva *per se* a causar en él una impresión fuerte que influyera en su decisión respecto de la realización de una actividad específica asignada, y es que incluso, no se llegó al plenario prueba alguna que permitiera inferir razonablemente que el accionante se hubiere visto obligado a firmar el documento, pues al proponérsele las condiciones, podía oponerse a las mismas. Situación esta última a la que se refirió igualmente la testigo Alejandra Pineda Arando (CD fl. 66, Min. 23:20), quien indicó que la empresa aceptaba que el trabajador se negara a firmar el convenio.

Adicionalmente, es menester señalar que la designación del demandante para la capacitación fuera del país, no es una orden que vulnere la dignidad del trabajador ni mucho menos que afecte sus derechos mínimos, pues contrario sensu, con ello se está cumpliendo con los principios mínimos fundamentales instituidos en el artículo 53 de la Constitución, dentro de los cuales se incluye *“la capacitación, el adiestramiento”* y con la obligación del artículo 54 *ibidem* de *“ofrecer información y habilitación profesional y técnica a quienes lo requiera...”*. Sobre este aspecto se

pronunció Tamayo, F (2012)¹, en su artículo *perspectiva jurídica de la formación y capacitación en el contrato de trabajo*, indicando que:

“en ejercicio y desarrollo del contrato de trabajo en los términos del artículo 23 del CST, particularmente en torno al elemento de subordinación y dependencia, el empleador, en ejercicio de la facultad de mando, y el trabajador, del deber de obediencia, cumplen y ejecutan actividades relacionadas con la formación, adiestramiento, capacitación o desarrollo, obligaciones que tienen su origen no solamente en la ley sino también en el contrato de trabajo, en los reglamentos, acuerdos colectivos y aun en los convenios de orden internacional” (pág. 121).

Por otra parte, y en torno a la cláusula de permanencia incluida en el acuerdo de capacitación laboral, es menester señalar que en el contrato de trabajo las partes, siempre y cuando cuenten con la capacidad y exista un objeto y causa lícita, están facultados a pactar las condiciones que regirán la relación laboral, siempre y cuando estén no vulneren los derechos fundamentales y mínimos del trabajador; dentro de las que también se incluyen las condiciones cuando el empleador decide capacitar a su trabajador, siempre y cuando éste último este de acuerdo con ellas, como ocurrió en el presente asunto, en el que las partes decidieron celebrar un convenio de capacitación laboral.

Tal como lo concluyó la *a quo*, y como se dijo antes, no se observa en el *sub lite* un vicio en el consentimiento, como tampoco que las partes no contarán con la capacidad para obligarse o que se vulnerara algún derecho fundamental o mínimo del trabajador en la suscripción del convenio de capacitación laboral.

No debe perderse de vista que en la legislación laboral no se prohíbe que se pacten cláusulas de permanencia, y se reitera que ésta no conlleva para el trabajador una vulneración de sus derechos mínimos, pues tratándose de circunstancias como la presente en la que el empleador realizó una inversión con el fin que el trabajador se capacitara, ello genera *per se* una mejora en el curriculum del trabajador, su especialidad y profesionalización, bienes intangibles que mejoran la calidad de vida del trabajador, y además cumple con los principios mínimos instituidos en el artículo 53 de la Constitución, como se dijo en líneas anteriores.

¹ *Derecho del trabajo actual: escritos en homenaje a la Universidad Externado de Colombia en sus 125 años*- Bogotá: Universidad externado de Colombia, 2012.

No debe perderse de vista que, claramente ante dicha capacitación lo que se espera en sana lógica, es que el trabajador aplique su conocimiento dentro de la compañía, como fruto de la inversión que realizó el empleador en su talento humano y para ello se dispone un tiempo mínimo de permanencia del trabajador con el fin que pueda retroalimentar al resto del personal.

Lo anterior no significa que, en virtud de la condición resolutoria, el trabajador no pueda dar por terminado el contrato de trabajo, pese al acuerdo que incluyó la cláusula de permanencia, pues conforme lo dispuesto en el artículo 64 del CST *“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable”*. Indemnización que en el caso concreto corresponde a la pactada en caso de retiro del trabajo previo al cumplimiento de los 24 meses posteriores a la finalización de la capacitación, que no corresponde a nada diferente que a los perjuicios que se le generaron al empleador por no obtener los frutos de la inversión en capacitación.

Corolario, se considera que el numeral tres y el párrafo 1 de la cláusula tercero del convenio de capacitación laboral es eficaz.

Finalmente, en lo que respecta al párrafo 2 de la cláusula tercera del convenio en mención, que considera el recurrente activo implica una renuncia del trabajador de sus derechos mínimos, tales son, prestaciones sociales, debe indicarse lo siguiente:

El párrafo 2 de la clausula tercera del convenio de capacitación laboral dispuso:

“Desde el momento y con la firma del presente convenio, el TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que le descuente de su liquidación definitiva, salarios y prestaciones sociales, las indemnizaciones a que hacen referencia esta cláusula y el párrafo primero”.

El numeral tercero de la clausula tercera, antes analizado y declarado eficaz, contiene una de las indemnizaciones a las que se hace mención en la autorización antes transcrita, y corresponde al pago de \$10.000.000 por parte del trabajador, en el caso que éste decidiera retirarse antes de los 24 meses siguientes a la capacitación, *“como contraprestación por la capacitación recibida”*.

Dentro del material probatorio se aportó la liquidación definitiva de prestaciones sociales del señor JORGE ANDRES TORRES CORTES, de la que se desprende que la empresa accionada le descontó por la renuncia antes del término pactado la suma de \$8.801.750 de la liquidación final de prestaciones sociales (Fl. 15), bajo el concepto de “descuentos por multas”.

En consideración a ello es menester indicar que la prohibición de que trata el artículo 59 del CST de efectuar descuentos de salarios y prestaciones al trabajador, es aplicable únicamente durante la vigencia de la relación laboral, según lo ha expuesto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL525 de 2020, en la que se dijo:

“De la norma transcrita es dable entender que no se puede descontar, retener, deducir o compensar valor alguno del sueldo o prestaciones de un trabajador sin la autorización expresa y por escrito de éste durante la vigencia de la relación de trabajo, para evitar abusos por parte de las empresas, pero nunca ha sido el objetivo de la ley exonerar de responsabilidades al trabajador frente a sus deudas para con la empresa.

Difiere el entendimiento de la norma cuando se está en el momento de la terminación de la relación de trabajo y el trabajador presenta deudas para con su empleador; en estos casos no se requiere, en rigor, de autorización escrita de descuento, pues las normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresa del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, pero no cuando éste termine.

Al respecto la Sala en sentencia CSJ SL712-2013, expresó:

Ha dicho la Sala que la restricción al derecho de compensación del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización, se justifica en el desarrollo de la relación de trabajo, pues en ese momento aún se encuentra en vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con el empleador (CSJ SL, 10 sep. 2003, rad. 21057; CSJ SL, 12 nov. 2004, rad. 20857; CSJ SL, 12 may. 2006, rad. 27278; CSJ SL, 19 oct. 2006, rad. 27425; CSJ SL, 3 jul. 2008, rad. 32061). De suerte que, una vez finalizado el contrato de trabajo, la subordinación desaparece al igual que el respaldo crediticio que ofrecen los salarios y prestaciones devengados por el trabajador y, en ese orden, es admisible, dentro de los límites legales y de forma proporcional, que el empleador acuda a la figura de la compensación como modo para extinguir las obligaciones, entre ellas, la del trabajador de satisfacer los créditos que de buena fe le hayan sido otorgados”

De ahí que la prohibición del artículo 59 sólo sea aplicable en vigencia del contrato de trabajo y procede sólo en el caso que el trabajador no haya autorizado el descuento por escrito o se haya pactado una cláusula calificada como ineficaz, pues de existir la autorización de descuento o compensación por parte del trabajador, el empleador puede efectuarlo, sin que ello *per se* genere una conducta indebida.

Así las cosas, se tiene que, una vez finiquitado el vínculo laboral, es procedente la compensación en los términos dispuestos en el Código Civil, para lo cual se requiere que existan obligaciones plenamente exigibles “esto es, si el trabajador debió satisfacerlas durante la vigencia del contrato, o las contrajo bajo la condición de que se hacían exigibles en el momento de la terminación del contrato de trabajo” (SL CSJ, sentencia del 10 de septiembre de 2003, radicado 21057).

En el presente caso se derivan del convenio de capacitación laboral dos obligaciones a saber, la primera que se causó durante la vigencia del contrato de trabajo, pues el trabajador debía permanecer durante 24 meses posteriores a la capacitación vinculado con la empresa y cumpliendo con unas actividades relacionadas con los conocimientos adquiridos con ocasión de la capacitación; y la segunda, que se causó a la terminación del contrato de trabajo, pues como el trabajador decidió renunciar antes de cumplirse los 24 meses, incumplió el acuerdo de permanencia antes aludido, cuya infracción acarrea una multa \$10.000.000, de la cual nace la obligación de pagar una suma de dinero. Esta obligación es diferente a las obligaciones contractuales antes referidas, pues representa una carga adicional originada en una situación de incumplimiento.

Así entonces, es claro que a la finalización del contrato de trabajo había una obligación plenamente exigible respecto del trabajador y a favor del empleador, esto es, la multa, en consecuencia, era procedente la compensación respecto de las acreencias que a su vez el empleador adeudada al trabajador. Además, el trabajador había autorizado expresamente al empleador en el parágrafo 2 de la cláusula tercera para que descontara de su liquidación de salarios y prestaciones sociales, el valor de la multa a la que se hacía acreedor de incumplir con la cláusula de permanencia, lo que constituye una obligación clara, expresa y exigible, a favor del empleador, y en virtud de la cual como se dijo antes, procedía la compensación frente a los salarios y prestaciones que a su vez el empleador adeudaba al trabajador, sin si quiera la existencia de la autorización aludida.

De ahí que el parágrafo segundo de la cláusula tercera del convenio de capacitación laboral sea eficaz, pues no vulnera derechos del trabajador, ni implica la renuncia de este a sus derechos mínimos, sino que, tal como lo permite el artículo 59 del CST, contiene una autorización con la finalidad que al terminar el contrato pueda realizarse la compensación de las obligaciones plenamente exigibles de ambas partes, lo que se encuentra dentro de la posibilidad de las partes de realizar acuerdos. Autorización que, además, como se dijo antes, no era necesaria, pues a

la finalización del contrato ya no se prohíbe al empleador el descuento de dineros, siempre y cuando se trata de obligaciones exigibles, como la presente, que claramente se causaba a la terminación del contrato.

Así las cosas, se confirma la sentencia recurrida. Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante por haber sido resuelto desfavorablemente el recurso interpuesto, las cuales se liquidarán por el juez de conocimiento, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$100.000.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera 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: CONFIRMAR la sentencia No. 300 del 9 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$100.000.

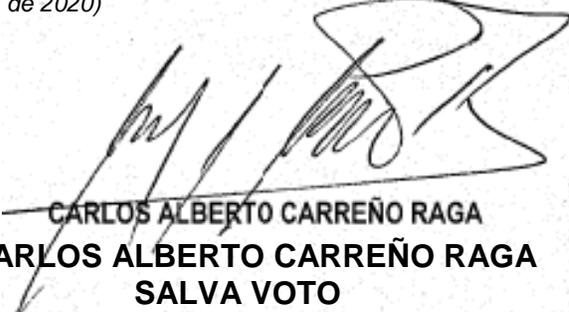
Los Magistrados,


MARIA NANCY GARCIA GARCIA

MARIA NANCY GARCIA GARCIA

*Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)*


GERMÁN DARÍO GOÉZ VINASCO


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
SALVA VOTO