



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

**SENTENCIA 095**

(Aprobado mediante Acta del 3 de marzo de 2022)

Proceso	Ordinario
Demandante	José Luis Portocarrero Hurtado
Demandado	National Security LTDA
Radicado	76001310501220150031901
Tema	Contrato de trabajo, indemnizaciones artículos 64 y 65 del CST, horas extras
Decisión	Revoca

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día veinticinco (25) de marzo de dos mil veintidós (2022), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y el Acuerdo n.º PCSJA20-11632 del 30 de septiembre de 2020, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, que se traduce en los siguientes términos:

**ANTECEDENTES**

Para empezar, el demandante pretende la declaración del contrato de trabajo denominado por la duración de la obra contratada desde el 3 de agosto de 2012 hasta el 13 de marzo de 2015, en consecuencia, se condene al pago de las cesantías, intereses sobre estas, primas de servicios, vacaciones, aportes a pensión y la indemnización moratoria y por despido injusto.

Asimismo, que se condene al pago de horas extras, como a continuación se plasma:

<b>SUMA</b>	<b>MES</b>	<b>AÑO</b>
\$544.903,33	abril	2012
\$470.376,67	septiembre	2012
\$505.338,34	octubre	2012
\$533.645	noviembre	2012
\$368.73.76 (sic)	diciembre	2012
\$435.529,06	enero	2013
\$410.784,94	febrero	2013
\$841.640,79	marzo	2013
\$356.263,83	abril	2013
\$546.598,20	mayo	2013
\$483.374,78	junio	2013
\$361.559,67	febrero	2014
\$1.386.571,15	marzo	2014
\$631.689,20	abril	2014
\$611.948,91	mayo	2014
\$570.390,42	junio	2014
\$564.849,15	julio	2014
\$589.091,72	agosto	2014
\$254.905,29	septiembre	2014
\$188.06(sic)	enero	2015
\$167.160	febrero	2015
\$8.364	marzo	2015

Además, al reconocimiento y pago de las diferencias salariales por concepto de cesantías, prima de servicio, vacaciones y despido injusto en los años 2012, 2013, 2014 y 2015. De igual forma, al pago de las diferencias de los valores con que se liquidó y aportó al fondo de pensión y a la suma por el retardo en la consignación de las cesantías.

Lo anterior, fundamentado en que se vinculó laboralmente con la demandada mediante contrato por la duración de la obra o labor contratada a partir del 3 de agosto de 2012, desempeñándose como guarda de seguridad. Refirió que los servicios los prestó en

distintos escenarios deportivos, como canchas panamericanas, coliseo, entre otros, pero que todos fueron bajo la subordinación de la demandada.

Asimismo, que el contrato finalizó sin justa causa el 13 de marzo de 2015, que su labor siempre estuvo bajo la vigilancia y subordinación de los representantes en Cali y que sus labores fueron desarrolladas de manera personal y atendiendo directrices de su empleador en diferentes escenarios deportivos, almacenes y supermercados de la ciudad.

Agregó, que cumplía sus funciones en el horario de 6 a.m. a 6 p.m. o viceversa y a partir del 8 de enero de 2015 hasta la finalización del contrato, era de 6 a.m. a 2 p.m. o de 2 p.m. a 10 p.m. refirió que el 8 de enero de 2015 la demandada le canceló como salario la suma de \$716.400 incluido el auxilio de transporte, que la entidad refleja un pago por \$130.000 mensual denominado “otro medio de transporte” bajo el argumento de que no constituye salario.

De igual forma, manifestó que no le cancelaron sumas por concepto de horas extras, que no se realizaron los aportes al fondo de pensión y prestaciones sociales y, además, que en la data del despido se encontraba recuperándose de un accidente de tránsito.

#### CONTESTACIÓN POR PARTE DE LA DEMANDADA

Por su lado, National Security LTDA, se opuso a las pretensiones bajo el argumento de que no está en discusión que con el demandante se celebró un contrato de trabajo desde el 3 de agosto de 2012 hasta el 12 de marzo de 2015, que se le cancelaron todos los salarios conforme a la ley, prestaciones, primas de servicio, vacaciones. asimismo, manifestó que el demandante reclamó la suma por concepto de cesantías –aporta soporte-. Y propuso la excepción de pago de los derechos legalmente causados.

#### DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Jueza Doce Laboral del Circuito de Cali a través de sentencia 97 del 10 de julio de 2018, declaró probada la excepción de pago de los derechos legalmente causados y absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas, y condenó en costas a la parte demandante, indicando que las mismas se fijarán en el momento procesal oportuno.

Lo anterior, basada en que no se discutió lo relacionado a que el demandante firmó contrato con la demandada por duración de la obra o labor contratada y no como lo alegó la parte demandante, esto es que lo fue a través del contrato de prestación de servicios. Como tampoco que su cargo era de guarda de seguridad y que laboró desde el 3 de agosto de 2012 hasta el 12 de marzo de 2015, fecha para la cual se dio por terminado el contrato bajo el argumento de que finalizó el contrato con el tercero.

Que, revisadas las pruebas, se evidencia un otrosí al contrato de trabajo –hace lectura del documento-, argumentando que frente a los emolumentos que no constituyen salario hizo alusión al artículo 128 del CST, a su vez hizo referencia a la SL con radicación 39475 de 2013, SL403 de 2013 y la radicación 36964 de 2014 e indicó que del documento en mención se acreditó que las partes firmaron de común acuerdo que la suma por \$182.654 que iba a recibir el trabajador por concepto de medio de transporte no constituiría salario.

Es así, que concluyó que debe respetarse la voluntad de las partes, razón por la que le dio aplicación al artículo 128 ibídem, por lo que no debe tenerse en cuenta para los reajustes salariales, ni para aportes a la seguridad social ni prestaciones sociales.

Respecto a las horas extras, dominicales y festivos, no están determinadas ni fueron cuantificadas tal como se observa en el material probatorio, y así lo ha analizado la CSJ en sentencia con radicado 31637 del 2008 –hace lectura de la misma-. Además, frente a la indemnización por despido sin justa causa, indicó que se aportó una prueba consistente en un correo del área de recursos humanos, –hace lectura-, por lo que concluye que la terminación del contrato lo fue por finalización de la obra o labor contratada, esto es, conforme lo establece el artículo 61 del CST, además, que

expresamente las partes habían convenido en el literal b del párrafo de la cláusula sexta del contrato inicial que la obra terminaría por esta razón.

Por ende, consideró que el despido no fue de manera injustificada, sino por una causal objetiva, por lo que no da prosperidad a la indemnización moratoria ni a la indemnización por el no pago de aportes a la seguridad social, toda vez, que las prestaciones y aportes fueron cancelados durante el contrato de trabajo.

### RECURSO DE APELACIÓN

Al respecto, el apoderado judicial de la parte demandante, inconforme con la decisión, interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento de que se trata de un contrato de trabajo donde el demandante presta sus servicios personalmente en distintos escenarios donde la empresa presta sus servicios de vigilancia, que en el contrato no se indica que se le contrata para determinada entidad, por lo que considera que se configura un contrato realidad, que el actor cumplía órdenes dadas por la entidad.

Agrega, que no tiene en su poder los soportes de las horas extras, y que el Juzgado no las solicitó, además que se pidió una inspección para que se entregaran los documentos y el Juzgado no accedió a dicha prueba. Asimismo, indicó que en el mes de enero de 2015 hubo una desmejora del salario, por lo que lo considera injusto, que es cierto que, si en el contrato dice que, si una labor se presta a un tercero, entonces se trata de un contrato de adhesión.

Por último, refiere que el objeto de la empresa demandada es prestar servicio de vigilancia, razón por la que lo enviaban a distintas instalaciones, resalta que el despacho se abstuvo de realizar la diligencia de inspección y la demandada no aportó algún soporte sobre las horas extras.

### ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este despacho judicial, a través de auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión, sin que dentro del término concedido presentaron escrito de alegatos.

### COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al artículo 66A del CPTSS la competencia de esta Corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por las partes, en aplicación del principio de consonancia.

#### CONSIDERACIONES DE LA SALA

Por todo lo anterior, en atención a los supuestos fácticos jurídicos esbozados y a los argumentos ofrecidos con el recurso de apelación, la Sala determinará si existió o no una causa justa por parte de la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo firmado con el demandante.

De no existir una justa causa, se determinará si hay lugar al pago de la diferencia salarial para el mes de enero de 2015, si los pagos como medio de transporte constituyen salario y con ello definir si existe diferencia salarial. De igual forma, establecer si hay lugar al reconocimiento de las prestaciones sociales, al pago o ajustes de los aportes, y si hay lugar al reconocimiento de horas extras, dominicales y festivos e indemnización moratoria y por despido injusto.

En el presente proceso no es materia de discusión que el demandante y National Security LTDA celebraron un contrato de trabajo desde el 3 de agosto de 2012 y que fue despedido por decisión unilateral del empleador el 13 de mayo de 2015 con fundamento en que había terminado la obra o labor contratada. Además, que el actor desempeñaba labores como guarda de seguridad y que devengaba un salario mínimo legal mensual vigente.

#### *Terminación del contrato*

Conforme a la normativa laboral, cuando el empleador decide terminar el contrato sin que medie una de las causas previstas en los artículos 62 y 63 del CST, se entiende que el despido es injusto y, por tanto, deviene procedente la correspondiente indemnización que consagra el artículo 64 ibídem, la cual tiene como finalidad, mitigar los efectos negativos que tal decisión ocasiona al trabajador, y, además, desestimular esas actuaciones por parte de los empleadores.

La jurisprudencia nacional, ha sido reiterativa en sostener que en materia de despidos, al trabajador le basta con acreditarlo, en tanto que al empleador le incumbe la carga de probar que para tomar dicha determinación se ajustó en todo a los parámetros legales consagrados al respecto, en efecto, así lo reiteró la CSJ en sentencia SL6918-2014, en la que señaló:

*Aunque lo anterior es suficiente para desestimar el cargo, la Sala precisa que el Tribunal en momento alguno le dio un alcance equivocado al artículo 64 del C.S.T., en tanto la causa eficiente por la cual el sentenciador de alzada absolvió a la demandada de la indemnización por terminación del vínculo laboral, no fue la interpretación de la citada preceptiva, sino el hecho de no encontrar probado el despido, carga procesal que a la luz del artículo 177 del C.P.C., le correspondía al demandante, tal y como lo ha repetido esta Sala de la Corte al precisar que en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el mismo se basó en las causas esgrimidas por él, al momento de dar por terminado el vínculo laboral.*

Al respecto, una vez revisadas las pruebas aportadas, se evidencia a folio 123 correo fechado del día 10 de marzo de 2015 enviado por la señora Edna Meneses del área de recurso humano, en el que informa a la demandada que, a partir del día 12 de marzo de 2015, se manejará una puerta de servicio. Posteriormente el día 13 de marzo de 2015 a través del correo [operacionescali@nationalsec.co](mailto:operacionescali@nationalsec.co) se remite correo a [rhcali@nationalsec.co](mailto:rhcali@nationalsec.co) con copia a Martin Sandoval – National Security, con asunto “desmonte puerta quiceno”, que dice:

*“Buenos días, me permito reenviar comunicación del cliente, en donde se da por terminado un servicio más de los instalados en las dependencias del autoservicio mercar S.A., queda actualmente un servicio que será cubierto por dos guardas, por tal razón se debe terminar contrato al señor José Luis Portocarrero actualmente no se cuenta con puesto disponible para su reubicación al interior del dispositivo de Cali”*

Asimismo, reposa en el expediente carta de terminación del contrato de trabajo al demandante, con fecha del 13 de marzo de 2015, en la que se indica que se da por finalizado en aplicación a lo dispuesto en el literal b) del párrafo de la cláusula sexta del contrato individual de trabajo. Además, se observa en la misma misiva una ilustración al demandante en el sentido que la labor era como guarda de seguridad, la cual venía desempeñando en el puesto de trabajo denominado “quiceno

y compañía (mercar)”, invocando a su vez, lo dispuesto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora bien, precisado lo anterior, una vez revisado el contrato de trabajo firmado entre las partes, específicamente el literal b) del párrafo de la cláusula sexta, se evidencia que en efecto pactaron que el mismo se daría por terminado una vez finalizara la obra o labor contratada, y hasta aquí es claro para la Sala.

No obstante, no puede pasar por alto el Tribunal en primer lugar, lo manifestado por el señor Wiston Martínez Manzano en la declaración absuelta, quien informó que fue compañero de trabajo del demandante, que se desempeñó como guarda de seguridad desde julio de 2012 hasta el 19 de marzo de 2015, que empezó en supermercado mercar, y sobre el demandante, afirmó que fue rotado por varios sitios de trabajo, que laboró con él en agosto de 2012, que cree que él empezó el 3 de agosto de 2012.

Que los jefes directos eran los que hacían los contratos, que el demandante empezó a trabajar en el Coliseo, que alguna vez coincidieron en la prestación de servicio, que lo rotaban en varios puestos de trabajo, que los turnos eran de 6 de la mañana a 6 de la tarde y viceversa, que les daban una programación mensual para trabajar, que descansaban 2 días por quincena, en el mes 4 días. Que los turnos del demandante eran de lunes a domingo, que solo descansaba dos días quincenales, que trabajaba 4 días de noche y 3 de día.

Que nunca le pagaron horas extras, nocturnas, recargos nocturnos, que lo sabe porque trabajó con la misma empresa, que en los desprendibles de pago no aparecían las horas extras, pero que no sabe si el demandante reclamó estos emolumentos y sabe que laboró hasta el año 2015 por que el actor se lo dijo.

Afirma que por trabajar 12 horas seguidas se generan 4 horas extras, que los jefes de operaciones hacían la programación de turnos, no tiene conocimiento sobre alguna negociación de las horas extras. Agrega, que leyó la carta de terminación del contrato del demandante y que la razón fue porque había terminado el contrato con el supermercado mercar, sabe que le dieron un dinero a la terminación del contrato, no sabe si le dieron alguna suma por concepto de indemnización.

De lo anterior, se logra inferir que el demandante no solo trabajaba en (mercar) –lugar mediante el cual le finalizaron el contrato de trabajo al demandante- sino que también por su labor como guarda de seguridad, era enviado a diferentes lugares a prestar su servicio, es decir, dependía de las órdenes dadas por su empleador, quien a través de sus subalternos eran los encargados de programar los turnos que debía cumplir el demandante y en qué lugar debía prestar su servicio.

En segundo lugar, causa extrañeza a la Sala que una vez revisado el contrato de trabajo suscrito entre las partes, no se observa que la finalización de la obra fuera en “quiceno y compañía (mercar)”, tan solo hace alusión a la terminación del contrato entre el empleador y el tercero y para cuya labor fue contratado el trabajador.

Lo anterior lleva a concluir, que el demandante no solo se desempeñaba en quiceno y compañía (mercar), sino que sus labores las realizaba en las diferentes partes con las que contrataba la empresa, y aquel solo cumplía directrices de su empleador, es decir, que independientemente de que la entidad demandada hubiera terminado contrato con quiceno y compañía, las causas que dieron origen al contrato entre el demandante y la demandada, subsistían.

Para mayor claridad, la finalización de la obra, que siendo una causal objetiva y que de hecho el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo fue el respaldo que utilizó la parte demandada para dar por finalizado el contrato de trabajo, no conlleva a que se configure una justa causa para finiquitarlo.

Lo anterior cobra sustento en diversos pronunciamientos emanados de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia SL2155 de 2021, en la que rememora la SL649-2016, 603-2017, 3271-2017 y la 5136 de 2020, que señala:

[...] Esa diferenciación la ha llevado a concluir que se trata de conceptos que, aunque afines, son diferentes porque tiene cada uno de ellos connotaciones particulares, pues los modos de terminación del contrato corresponden a los eventos que de manera general dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, mientras que las justas causas son los hechos o actos que autorizan

al empleador a que haga uso de uno de esos modos legales: la decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo, esto es, el despido. De tal suerte que la circunstancia de que un contrato de trabajo termine por razón de la existencia de un modo legal de extinción, no significa que esa terminación se haya producido con justa causa, en la medida en que éstas corresponden a uno solo de los modos legales y, aparte de ello, se encuentran taxativamente establecidas en la ley.

Es así, que por más que la entidad demandada se haya resguardado en un precepto legal, como lo es el artículo 61 literal d) del Código Sustantivo de Trabajo, no se ajusta a derecho avalar esta situación como justa causa para terminar el contrato suscitado con el señor Portocarrero, toda vez, que no se encauza dentro de los artículos 62 y 63 *ibídem*. Además, para cumplir con las labores de vigilancia, la persona contratada recibe y obedece órdenes de sus superiores, que a su vez determinan la forma y horario en la que se presta el servicio. Por tal razón, se cumplen los presupuestos o requisitos para que se configure una relación laboral.

Por lo anterior, existen razones suficientes para revocar la sentencia proferida en primera instancia y en su lugar, declarar no probada la excepción propuesta por la parte pasiva, y en su lugar, la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y la demandada, a partir del 3 de agosto de 2012 hasta el 13 de marzo de 2015.

Ahora bien, frente a las diferencias salariales reprochadas por el quejoso, específicamente en enero de 2015, por un lado, se recuerda que el demandante devengaba un salario mínimo legal mensual vigente, que para ese año equivalía a \$644.350. por otro lado, se advierte, que una vez revisados los desprendibles de pago aportados, se evidencia en el desprendible de pago de esa data, un salario básico de \$716.400, suma superior a aquella.

Por ende, considera la Sala que, aunque existe diferencia salarial, lo es en favor del trabajador, por lo que no se accederá a esta solicitud. Asimismo, resulta imperioso precisar que, si bien es cierto en el otrosi del contrato se pactó entre las partes el pago de la suma por \$182.654, no es menos cierto, que lo fue por concepto de medio de transporte y de igual forma las partes dispusieron que este rubro no constituía salario

ni base para liquidar aportes ni prestaciones sociales ni vacaciones ni parafiscales ni derecho laboral alguno.

Lo anterior, fundamentados en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, y en efecto, una vez estudiada la norma, se encuentra que el pago realizado como medio de transporte no constituye salario.

Ahora bien, previo a resolver lo pretendido sobre las horas extras, se precisa, que si bien es cierto desde el libelo mandatorio se solicitó una inspección judicial, no es menos cierto que en la etapa de decreto de pruebas, incluso en la de practica de prueba, el Juez de primer grado, negó la realización de la misma y ante esta situación no hubo oposición, no se presentó recurso alguno aun teniendo la oportunidad para hacerlo, luego, resulta ilógico pretender en esta segunda instancia revivir etapas procesales que ya fueron evacuadas durante el trámite procesal.

Precisado lo anterior, una vez revisadas las bitácoras que reposan en el expediente, se advierte que de las mismas no se puede colegir obligación alguna sobre horas extras y suplementarias, pues no se encuentran acreditadas por la parte que lo implora, incluso aun analizando la prueba testimonial, no podría esta Sala tenerla en cuenta porque el declarante lo que ilustró fue una apreciación, algo que él deducía del horario laboral, además, no le consta si el demandante presentó algún reclamo al respecto.

Frente a este tópico, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que, si el demandante afirma que su empleador no ha cancelado valor por las horas extras, las mismas deben encontrarse acreditadas dentro del proceso, entre otras, en la sentencia con radicación 45931 de 2016, así:

*“Es que en verdad la demanda se exhibe débil e inconsistente, toda vez que si el actor aspiraba a obtener en un juicio laboral, por ejemplo el pago de horas extras, dominicales y festivos y, por ende, el reajuste de sus prestaciones sociales, era menester asumir la carga procesal de indicar, en forma diáfana y cristalina, las razones y soportes de su inconformidad. Las súplicas generales o abstractas, a no dudarlo, lesionan frontalmente los derechos de defensa y contradicción, ya que ponen a la contraparte*

*en la imposibilidad de asumir una oposición congruente frente a lo que se implora”.*

Aunado a lo anterior, se encuentra acreditado que la demandada realizó el pago de las primas de servicio, las cesantías, los aportes al fondo de pensión Porvenir S.A., aportes en salud –conforme se evidencia en las planillas adjuntas- razón suficiente para no acceder a su pago, como tampoco al pago de las supuestas diferencias salariales ni a la diferencia en los aportes, misma situación ocurre con el pago de la indemnización moratoria.

Por último, considera este Tribunal que al encontrarse acreditado el despido injusto en el presente proceso, hay lugar a condenar a National Security LTDA al reconocimiento y pago de la indemnización, en los términos establecidos en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002, tal como lo expuso la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1166-2018.

Previo a calcular el valor por este concepto, es de resaltar que no se configura la prescripción, toda vez que la indemnización solo se hace exigible por el trabajador al momento de la terminación del contrato, es así que al finalizarse el contrato de trabajo esto es el día 13 de marzo de 2015 y al haberse radicado la demanda el día 13 de mayo de ese mismo año, la misma no prospera.

Para liquidar el monto, se tendrá en cuenta como base el último salario devengado, que para el presente caso equivale a \$716.400, cuyo monto arroja un valor total de \$1.485.867, el cual deberá ser cancelado debidamente indexado.

Así las cosas, se impondrán costas en primera y segunda instancia a cargo de National Security, se incluyen como agencias en derecho el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE:

Primero: REVOCAR la sentencia 97 del 10 de julio de 2018, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, para en su lugar:

Segundo: DECLARAR no probada la excepción propuesta por la entidad demandada, la de prescripción, y la existencia de un contrato de trabajo entre JOSE LUIS PORTOCARRERO HURTADO y NATIONAL SECURITY LTDA desde el 3 de agosto de 2012 hasta el 13 de marzo de 2015, sin solución de continuidad.

Tercero: CONDENAR a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, en un equivalente a \$1.485.867, debidamente indexado.

Cuarto: COSTAS en primera y segunda instancia a cargo de National Security y en favor de la parte demandante, se incluyen como agencias en derecho el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Quinto: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído..

Sexto: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.

Magistrados,

  
**CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ**  
 Magistrada



**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**  
 Magistrada

  
**JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA**  
 Magistrado

DESDE	HASTA	DIAS	SALARIO	DIAS INDEMNIZACION	VALOR INDEMNIZACION
3/08/2012	2/08/2013	360	\$ 716.400	30	\$ 716.400
3/08/2013	2/08/2014	360	\$ 716.400	20	\$ 477.600
3/08/2014	13/03/2015	220	\$ 716.400	12,22	\$ 291.867
INDEMNIZACION DESPIDO INJUSTO					\$ 1.485.867