



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

**SENTENCIA No. 122**

(Aprobado mediante Acta del 22 de marzo de 2022)

Proceso	Ordinario
Demandante	Luis Alberto Bellaisac Giraldo
Demandado	Transporte de Carga Bastidas S.A.S.
Litisconsorte	Gerardo Bastidas Zamora
Radicado	76001310501320150017301
Tema	Contrato de Trabajo, prestaciones sociales, sanción por no consignación de cesantías, indemnización artículo 65 del CST
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día el día veintidós (22) de abril 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, pretende el demandante que se condene a la demandada al pago del reajuste salarial desde el 30 de septiembre de 2013 hasta el 2 de julio de 2014, al pago del mes de junio de 2014 en suma de \$1.246.000, de fletes dejados de cancelar por valor de

\$1.065.000, del 8% dejado de liquidar a partir del 30 de septiembre de 2013 hasta el 1° de julio de 2014, por un total de \$3.843.000.

De igual forma, que se condene al pago de prestaciones sociales – cesantías e intereses a las cesantías- además, vacaciones, prima de servicio, en ese mismo periodo de tiempo, teniendo en cuenta el salario real, equivalente a \$1.246.000. Asimismo, al pago de los descuentos realizados por el empleador, así:

<b>CONCEPTO</b>	<b>VALOR</b>
COMBUSTIBLE	\$550.000
PEAJE	\$117.800
MONTALLANTAS	\$ 10.000
CARGUE DE MERCANCÍA	\$ 8.000
DESCARGUE DE MERCANCÍA	\$ 8.000
ENTURNAMIENTO	\$ 8.000
MONTADA DE LLANTAS	\$ 10.000
UN PARCHE	\$ 5.000
DAÑO DE LLANTA	\$150.000
WZD 424	\$150.000
YAB 123	\$200.000
PINTADA DE BOMPER	\$150.000
DAÑO DE MURO	\$ 60.000
GANCHO DE CAPORT	\$ 30.000
DAÑO DE UNA LLANTA	\$150.000
EXCEDENTE COMPROBANTE 3614	\$190.200
EXCEDENTE COMPROBANTE 3652	\$270.000
EXCEDENTE COMPROBANTE 3691	\$185.800
EXCEDENTE COMPROBANTE 3768	\$ 96.000
EXCEDENTE COMPROBANTE 3626	\$367.600
EXCEDENTE COMPROBANTE 3866	\$172.300
EXCEDENTE COMPROBANTE 3918	\$194.000
EXCEDENTE COMPROBANTE 3959	\$411.900
EXCEDENTE COMPROBANTE 3959	\$390.000
PRESTAMO	

Aunado a lo anterior, que se condene al pago de los viáticos (alimentación y alojamiento), las cotizaciones al fondo de pensión, teniendo como base salarial la suma de \$1.246.000, al pago de las horas extras diurnas, nocturnas festivas y dominicales. De igual forma, la dotación por valor de \$1.000.000, a la indemnización por despido sin justa causa y la moratoria, conforme el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, además los intereses moratorios, indexación y costas procesales.

Lo anterior, fundamentado en que fue contratado por la demandada, a través de contrato de trabajo a término fijo a partir del 30 de septiembre de 2013, desempeñándose como conductor de vehículo pesado, transportando mercancía. Además, refirió que su horario era de 24 horas al día, que consistía llevar el vehículo cargado de mercancía a Buenaventura, que al llegar al muelle debía esperar el turno para descargar, que posteriormente tenía que cargar otra mercancía, para luego transportarla al destino final.

Considera, que laboró horas suplementarias, debido a los lapsos de espera, que el salario estimado por el empleador fue de \$350.000 adicionalmente un 8% por comisiones, por cada viaje realizado, que le fue cancelado un salario por debajo del establecido por el Gobierno Nacional. Asimismo, manifestó que las comisiones junto con el salario arrojan la suma de \$1.246.000, valor que debía pagar la demandada y no lo hizo.

Afirmó, que el empleador le descontaba todos los daños que tenía el vehículo, y que eran registrados en la base de datos de la empresa como, presuntos préstamos al trabajador, que no le fue entregada la dotación, los viáticos. Además, que aportó al sistema con base en el salario correspondiente a \$616.000, cuando la realidad era por \$1.246.000.

Agrega, que el 2 de julio de 2014, fue llamado a descargos en razón a un daño de una llanta, el bomper del vehículo que conducía y el muro del patio de la empresa, y que para esta misma data fue despedido bajo el argumento que había ocasionado daños a la tractomula y al muro ubicado en las instalaciones de la empresa.

## CONTESTACIÓN DE PARTE DE LAS DEMANDADAS

Por su lado, la empresa demandada, se opuso a las pretensiones bajo el argumento de que canceló todas las prestaciones sociales al momento de la finalización del contrato de trabajo, pero que no le canceló los valores por despido sin justa causa, por considerar que, en efecto, se configuró la misma, razón por la que se dio por finalizado el contrato de trabajo. Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación de indemnizar, prescripción, cobro de lo no debido, buena fe, carga de la prueba y la innominada o genérica.

## TRÁMITE EN PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de conocimiento mediante auto 1174 del 20 de abril de 2017, dispuso la vinculación como litisconsorte necesario al señor Gerardo Bastidas Zamora.

Quien, a su vez, a través de escrito se opuso a las pretensiones bajo el argumento de que la relación laboral fue entre la empresa demandada y el demandante, además, que le fueron canceladas las prestaciones sociales y las acreencias laboral a la terminación de esta.

Por lo anterior, solicita que sea desvinculado del presente trámite y se condene en costas procesales. Propuso las excepciones de principio de la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, falta de legitimación en la causa por pasiva, compensación, prescripción, inexistencia de la obligación de indemnizar, cobro de lo no debido y la genérica o innominada.

## DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Jueza Trece Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 005 del 23 de enero de 2018, declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año prorrogado en el periodo comprendido entre el 30 de septiembre de 2013 y el 1° de julio de 2014, como consecuencia, condenó a la demandada al pago de las diferencias de las prestaciones sociales e indemnización moratoria en el periodo ya indicado, así:

Salario año 2013 en suma de \$815.684, 2014 por valor de \$1.029.454, deferencias cesantías \$718.648, intereses a las cesantías \$37.001, primas \$718.648 y la indemnización moratoria en un equivalente a \$14.804.533, autorizó a la demandada a descontar la suma de \$677.877.

De igual forma, condenó a la demandada al pago de las diferencias de los aportes a la seguridad social en pensiones, teniendo en cuenta el salario real devengado, que para el año 2013 era de \$815.684 y para 2014 de \$1.029.454, más los intereses y sanción de ley que para el momento de su pago liquide la entidad de seguridad social a la que se encontrara afiliado el demandante, para el periodo comprendido entre el 30 de septiembre de 2013 y el 1° de julio de 2014.

Asimismo, absolvió al demandado de las demás pretensiones, en especial de las horas extras, salario junio de 2014, pago de fletes, porcentajes por comisión no pagados e indemnización por despido injusto. Absolvió al integrado en Litis de todas las pretensiones y condenó en costas parciales a la demandada, fijando como agencias en derecho la suma de 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Lo anterior, fundamentado en que conforme la norma que regula la materia, además los artículos 149 y 150 del CST, frente a las prohibiciones de realizar descuentos a los trabajadores, y demás concordantes, una vez revisadas las pruebas aportadas, consideró que se trata de un contrato a término indefinido desde el 30 de septiembre de 2013.

Que conforme los documentos adosados de folios 52 a 57, se evidencian pagos con ingresos y deducciones, que cotejados con los visibles del 174 al 183 corresponden a los meses de octubre de 2013 a junio de 2014, resultan coherentes, mediante los cuales se denota el pago de salarios, la comisión y los aportes a la seguridad social, pero esta última, sobre el salario mínimo.

Agregó, que el salario básico del 2013 inició con \$350.000, en 2014, se incrementa a \$616.000, pero a partir de febrero hasta junio de este último año, se redujo a \$365.000, que las comisiones oscilan en el mes de octubre de 2013 entre \$201.600 y la máxima en \$1.115.849 que lo fue en marzo de 2014.

Por lo que consideró, que la comisión devengada por el demandante también es salario, es así, que superaban como pacto de remuneración el salario mínimo legal mensual vigente, es decir, que debió tenerse en cuenta al momento de la liquidación de las prestaciones sociales, recordando que no debe ser lo que devengaba al momento de su causación y si este había variado en los últimos 3 meses, sería con el promedio de los últimos 12 meses.

Con lo anterior, y revisados los documentos a folio 174 a 183, realizó el promedio para calcular las prestaciones adeudadas, teniendo en cuenta la asignación básica pactada y la comisión allí registrada como pagada. Además, indicó, que a folio 118 a 120 se avizora la planilla de entrega por dotación, por lo que considera que no se adeuda suma al respecto.

Frente al pago a la seguridad social desde septiembre de 2013 a junio de 2014, obran planillas respectivas a folio 174 a 183, pero se tiene como IBC el salario mínimo, que no es el que corresponde conforme a la Ley 100 de 1993, concluye que existe un déficit frente a este concepto y ordena el pago diferencial.

Respecto a las horas extras, evidenció las pruebas en las que se registra hora de entrada y salida del puesto, en el 2013 se registran viajes, se corrobora con las pruebas aportadas por la accionada del 121 a 173, pero señala, que lo que no logra demostrar el demandante es que ese horario sobrepasara las 48 horas semanales, pues no solo debía acreditar la autorización de estas sino el cumplimiento de las mismas.

Frente a los descuentos, uno de \$390.000, pese a que se indica que fue autorizado por el trabajador folio 193, el mismo resulta irregular, conforme el artículo 149 del CST, por lo que denota el mal comportamiento y mala fe del empleador. Además, que, revisados los incidentes por explosión de llanta, daño de un bomper, problema de herramientas, recuerda que no le corresponde al demandante asumir los daños del rol normal de la empresa, mucho menos los gastos de mantenimiento, por lo que debía probar la empresa que el vehículo estaba en buenas condiciones, que no se aportó registros de mantenimiento de vehículo.

En lo que respecta al despido sin justa causa, hizo claridad sobre la pericia que debe tener el conductor, por lo que consideró, que debía tener cuidado para la manipulación del equipo, por lo que en ese sentido responde por su conducta negligente o imprudente no solo al maniobrar indebidamente un vehículo sino también por afectar los bienes de la empresa, lo que resulta diferente frente al estado del vehículo, la afectación de llantas y de partes que no estén vinculadas con el accidente, concluyó que en lo que ambas partes coinciden, fue la razón para la terminación del contrato.

Por ende, el juzgado a calificó como justa la causal, en cuanto a la manera irregular de manipular el vehículo y la afectación del empleador, pero no frente a la responsabilidad del mantenimiento y el estado de los vehículos.

Además, indicó que con la documental se acredita que se cancelaron sumas de dinero frente a la remuneración compuesta sobre el básico más el flete pero desatendiendo el promedio correspondiente, que con la prueba testimonial no supera la realidad suscitada, por lo que se acoge a la documental, concluyendo que el salario devengado en vigencia de la relación laboral fue superior al pagado, frente al horario no logró acreditarse que fuera superior al ordinario y los descuentos en lo general fueron demostrados, por lo que condena al pago de la reliquidación de las prestaciones e indicó, que en cuanto a sus diferencias tendrán que ser aportadas al sistema de seguridad social.

Por último, también dio prosperidad a la indemnización moratoria debido al mal comportamiento de la demandada, pues no acató las normas, sino que también violó derechos ciertos del trabajador.

## RECURSO DE APELACIÓN

Por un lado, la apoderada judicial de la parte demandante interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento de que el demandante fue despedido sin justa causa, pues aunque la labor desarrollada por la parte activa se cataloga como peligrosa, se debe tener en cuenta que el sitio donde reposan o se ubican las mulas debe estar despejado, que al dar reversa chocó con unas llantas, considera que no deben estar en ese lugar, además que el tráiler debe tener acuñamiento, razón por la que cuando golpeó este se rodó y destruyó 3 ladrillos de una pared, pero que no se demostró la intención de ocasionar daño al vehículo. Insiste en que el empleador debe tener despejado los lugares donde se ubica el tracto mula.

Asimismo, frente a las horas extras, señaló que el demandante realizó viajes, que se debe tener en cuenta todo el proceso que debe realizar para desplazarse a los lugares, y el tiempo que gasta en cargue y descargue, es así que considera que debe condenarse al pago de las mismas.

Por otro lado, el apoderado judicial de la parte demandada, interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento de que se encuentra inconformidad ante la condena a la indemnización moratoria, toda vez que se declaró probada la mala fe, es así, que considera que conforme las pruebas adosadas, quizá por desconocimiento no se tuvo en cuenta el promedio de las variaciones a las que el Juzgado encontró acreditadas, pero se acreditó que la entidad sí pagó valor por concepto de prestaciones sociales.

Frente a las deducciones, indicó que no se aprecia que haya mala fe, que contrario, se respaldó en la norma. Por lo que solicita que se revise este tópico, por cuanto sus actuaciones se ajustaron a derecho.

## ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este despacho judicial, a través de auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

Estando dentro de la oportunidad procesal, ninguna de las partes presentó alegatos dentro del término concedido, tal como se observa en el expediente.

#### COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

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

#### CONSIDERACIONES DE LA SALA

Atendiendo el recurso de apelación interpuesto por las partes, la Sala determinará i) si hay lugar a la indemnización por despido sin justa causa ii) si es procedente la cancelación de las horas extras iii) si acertó o erró el Juez al ordenar la devolución de los dineros deducidos por el empleador iv) si procede la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Al respecto, a manera de introducción, el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo, que permite a los Jueces en ejercicio de las facultades propias de las reglas de la sana crítica, apreciar de manera libre los diferentes medios de convicción, sin que esa circunstancia, por sí sola, viole derechos de las partes, contrario, lo que el Juez busca es la verdad procesal para garantizar el debido proceso, el derecho de defensa y el de contradicción entre las partes que conforma la Litis.

Es así, que la alta Corporación se ha pronunciado en este sentido en diversa jurisprudencia, y ha precisado que la libre formación del convencimiento y el principio de la sana crítica, llevan a que el Juez funde su decisión en aquellos elementos que le merecen mayor persuasión, credibilidad o certeza, es decir, con los que finalmente halla la verdad real, esto, siempre que las conclusiones a las que llegue sean razonables.

*i) Indemnización por despido sin justa causa*

El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo consagra las justas causas para dar por terminado un contrato de trabajo, bien sea por parte del empleador o del trabajador. En la parte A) la norma consagra los casos en que es el empleador el que decide poner fin a una relación laboral con la convicción de que el trabajador incurrió en alguna de ellas.

Vale recordar que en el momento en que el empleador transmite a su colaborador su decisión, le debe indicar las razones que lo llevan a tomarla y después de ello, no puede aducir otras.

En el presente caso, conforme se observa en el documento visible a folio 26 del expediente, la demandada le indicó al actor que lo despide por haber incurrido en la causa consagrada en el numeral 6° parte (a) del artículo 62, porque incurrió en las faltas consagradas en los artículos 58 y 60 ibídem, por: *“Causar daños a su instrumento de trabajo (tracto mula) consistente en dañar una llanta y no informar previamente sobre este daño, golpear el bomper del mismo vehículo y ocasionar daños al muro de las instalaciones de la empresa”*.

Es así, que, en materia de carga probatoria, al trabajador le basta con afirmar que fue despedido para que esta se invierta y le corresponda al empleador demostrar la existencia de la justa causa.

Cabe precisar, que el juzgador de primer grado consideró que se acreditó la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo bajo el argumento de que este tipo de profesión -conductor- debe propender por el cuidado y pericia ante la manipulación que debe ejercer sobre el vehículo que se encuentra a su cargo.

Al respecto, aunque la sala no comparte los argumentos esbozados en el recurso de apelación, al manifestar que la empresa incurrió en algún descuido al dejar unas llantas mal ubicadas y un tráiller sin la debida seguridad, lo que sí es claro, es que la demandada al invocar el numeral 6.° del artículo 62 y 63 del Código Procesal del Trabajo, no especificó cuál era la violación grave sea de las obligaciones o de las prohibiciones que le incumben al trabajador, y que si bien es cierto remite a los artículos 58 y 60 de la misma norma, no es menos cierto, que no se especificó a que causal se hacía referencia.

Y en gracia a discusión, con la prueba documental no se logra inferir qué faltas son graves para la empresa demandada, tanto es, que ni se logra extraer del contrato de trabajo anexo, como tampoco se allegó prueba tal como reglamento interno de trabajo o convención colectiva –en dado caso que existiera- que demostrara que el trabajador en alguna falta grave, como para que fuera despedido por alguna causal establecida en la norma, para poder exonerar a la demandada de la sanción.

Además, si bien es cierto la profesión de conductor requiere de pericia y de cuidado por ser una labor de riesgo, no es menos cierto que no se demostró la intensión en el actuar del trabajador que llevara a causar daño a las llantas, ni al bomper, como tampoco al muro que se encontraba dentro de las instalaciones de la empresa, por ende, al no acreditarse tal supuesto, da lugar a imponer condena por este concepto.

Por ende, se deberá revocar parcialmente el numeral 4 de la sentencia proferida en primera instancia, precisamente en lo que tiene que ver con la indemnización por despido sin justa causa, para en su lugar, condenar a la demandada al reconocimiento y pago de la misma, en suma, de \$1.029.454, tal como se observa en el anexo.

*ii) Procedencia o no de la cancelación de las horas extras*

En cuanto hace referencia a las horas extras y en especial a la carga probatoria, ha señalado la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, en numerosas sentencias, entre las que se puede citar la SL5584 de 2017, SL939 de 2018 y la SL1064 de 2018: *“Es necesario demostrar la real y efectiva prestación del servicio de horas extras para que proceda su reconocimiento”*.

Con base en lo anterior, considera este tribunal que fue acertada la decisión del Juez de instancia, toda vez, que no basta con afirmar que se prestó el servicio en un horario extendido al ordinario, sino que la demostración de ellas tiene que dejar en el juez la convicción, la certeza de que efectivamente existieron, carga con la que no cumplió el trabajador conforme la prueba aportada al proceso. Máxime, cuando se

trata de labores que requieren de la prestación del servicio en jornadas de difícil determinación.

- iii) *Acertó o erró el juez al ordenar la devolución de los dineros deducidos por el empleador.*

Frente a este tópico, el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo es claro al prohibir que el empleador deduzca de los salarios devengados por el trabajador, el valor que surja de los daños, para el caso, del vehículo que conducía el señor Bellaisac Giraldo.

Lo anterior, lleva a que sea ineficaz cualquier cláusula, autorización o acuerdo entre las partes que permitan realizarlo. Es tan claro el tema, que desde las normas internacionales del trabajo (Convenio 159 OIT) las normas laborales protegen los ingresos salariales del trabajador contra cualquier posibilidad de pactar deducciones o descuentos como los que aquí se acordaron. Permitir actuación en contrario, sería tanto como aceptar que el trabajador participe en las pérdidas del empleador o tenga que cubrir el deterioro normal de los elementos del trabajo.

Razón por la que se confirmará lo decidido en primera instancia, pues, con la prueba documental se evidencia fehacientemente que al trabajador se le deducían valores que no debía pagar por desgaste del vehículo, daños, entre otros.

- iv) *Procede o no la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.*

Por último, lo que tiene que ver con la imposición de condena por concepto de indemnización consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, opera sobre el impago de salarios y prestaciones sociales debidos al trabajador al momento de la terminación del vínculo laboral, no obstante, tal indemnización no surge de manera automática, pues es necesario realizar un análisis de la conducta del empleador.

Al respecto, la CSJ en sentencia SL087 de 2018, precisó:

*«Se debe recordar que, acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud».*

Aclarado lo anterior, una vez apreciados los documentos aportados al expediente, observa el tribunal que la decisión del Juez fue acertada, pues no puede pregonarse buena fe, al contrario, es muestra de que la actuación del empleador está impregnada de la mala fe, quien aun sabiendo que el trabajador devengaba ingresos por comisiones, que incluso superaban el salario básico, pretendiera pagar la liquidación de todas las prestaciones sociales, ignorándolas y tomando como base sólo el ingreso básico.

Máxime, si tenemos en cuenta, que los artículos 55 y 56 del Código Sustantivo del Trabajo, presentan como una obligación del empleador que su actuación en relación con su trabajador esté revestida de buena fe y por ello, está obligado a cumplir con todas las normas que consagran los derechos mínimos de los trabajadores. Se insiste, la omisión del empleador mencionada en precedencia, es violatoria de este principio y aún más, se puede tornar como acto discriminatorio respecto de los demás trabajadores de la empresa, así lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL677 de 2020.

Conforme todo lo expuesto, se confirmará en lo demás la sentencia proferida en primera instancia.

Se confirman las costas de primera instancia. En esta segunda, no se condenará en costas.

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 parcialmente el numeral 4.º de la sentencia 005 del 23 de enero de 2018 proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de

Cali, tan solo en lo que respecta a la sanción por despido sin justa causa, para en lugar, condenar a la demandada al reconocimiento y pago por este concepto, en suma de \$1.029.454, conforme lo expuesto.

Segundo: CONFIRMAR en lo demás la sentencia 005 del 23 de enero de 2018, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto.

Tercero: SIN COSTAS en esta instancia.

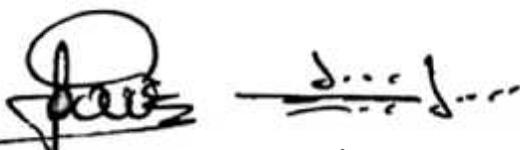
Cuarto: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

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

  
**JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA**  
Magistrado

EN USO DE PERMISO  
**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**

## Magistrada

## Anexo. Sanción por despido sin justa causa

DESDE	HASTA	DIAS	SALARIO	DIAS INDEMNIZACION	VALOR INDEMNIZACION
30/09/2013	1/07/2014	270	\$ 1.029.454	30	\$ 1.029.454
				INDEMNIZACION DESPIDO INJUSTO	\$ 1.029.454