



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

SENTENCIA No. 214

(Aprobado mediante Acta del 24 de mayo de 2022)

Proceso	Ordinario
Demandante	Jasson Danilo Rosero Rivera
Demandado	BRM S.A.
Radicado	76001310500920180027701
Tema	Contrato de trabajo, prestaciones sociales, indemnización por despido injusto e indemnización moratoria
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día veintinueve (29) de junio 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 MARTINEZ, quien actúa como ponente; obrando de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 por medio de la cual establece la vigencia permanente del primero, 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 la parte demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo celebrado desde el día 12 de enero de 2016 hasta el día 2 de enero de 2018; que el salario devengado era por \$1.713.333. Asimismo, que se condene al pago de cesantías en suma de \$1.258.464, intereses a las cesantías por \$797.462, vacaciones por \$685.333 y prima de servicios por \$9.518.

De igual forma, solicita que se condene al pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo por justa causa atribuible al empleador en suma de \$2.855.555; a la indemnización moratoria por valor de \$8.566.665; la indemnización por perjuicios generada por el no suministro de dotación en suma de \$1.498.500 y las costas procesales.

Lo anterior, fundamentado en que suscribió contrato de trabajo a término fijo con la demandada a partir del 12 de enero de 2016 hasta el 2 de enero de 2018, desempeñándose como Coordinador; que el salario acordado fue el mínimo legal mensual vigente más auxilio de transporte, alimentación y comisiones, pero que variaba conforme a las comisiones, indicando un promedio de \$1.700.000.

Agrega, que el horario era de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 10:00 p.m., que últimamente laboraba desde las 8:00 a.m. a las 6:00 p.m.; además, que no le fue suministrada la dotación, que el día 2 de enero de 2018 se vio obligado a renunciar al trabajo, por diferencias con la empresa.

Aunado a lo anterior, indicó que acudió al departamento de contabilidad para que se le pagara la liquidación, pero le indicaron que se encontraban realizando la misma y que el día 8 de marzo acudió a la oficina de trabajo para poner en conocimiento la demora en el pago de la liquidación.

Es así, que admitida la demanda y notificada en legal forma, la demandada BRM S.A., se opuso a algunas pretensiones, sobre otras no presentó oposición, específicamente en lo que tiene que ver con los pagos reconocidos que no constituyen salario. Propuso como excepción previa la de falta de competencia.

Asimismo, como excepciones de fondo las de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, pago y buena fe.

Al respecto, la *A quo*, estando en audiencia celebrada el 6 de febrero de 2019, específicamente en la etapa de resolución de excepciones previas, indicó que el Juzgado sí era competente, toda vez que las pretensiones superaban la cuantía exigida por la norma, es decir, los 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes. No se interpuso recurso alguno, quedó en firme la decisión.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Jueza Novena Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 056 proferida el 15 de febrero de 2019, declaró no probadas las excepciones; condenó a BRM S.A., al pago de los siguientes conceptos:

-) Auxilio de cesantías \$657.727
-) Intereses de cesantías \$78.241
-) Prima de servicios \$488.823
-) Vacaciones \$319.539, suma que debe ser debidamente indexada.

Asimismo, condenó al pago de la sanción moratoria, en suma, de \$48.300 diarios desde el 3 de enero de 2018 hasta por el término de 24 meses y a partir del mes 25 -3 de enero de 2020- debe cancelar los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, hasta que se efectúe el pago.

Por último, absolvió de las demás pretensiones y condenó en costas procesales, fijando como agencias en derecho la suma de \$1.050.461,50.

Lo anterior, fundamentada en que no existe discusión frente al contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada que unió a las partes desde el 12 de enero de 2016 hasta el 2 de enero de 2018, fecha para la cual se terminó por renuncia del trabajador.

Una vez analizado el interrogatorio de parte rendido por el demandante, concluyó que este conocía cuales eran las condiciones laborales desde el inicio de la relación laboral; además, aceptó que recibió el pago de

las comisiones respectivas y admite que renunció al contrato por motivos estrictamente personales y que se negó a firmar la liquidación, al considerar que no correspondía al valor que realmente debió liquidarse.

Teniendo en cuenta esto, se detuvo a verificar la liquidación aportada al proceso, por medio de la cual indicó que se liquidó por cesantías la suma de \$4.830, por intereses de cesantías \$3 y prima de servicios por \$4.830, del 1 enero de 2018 al 2 del mismo mes y año por el salario mínimo y las vacaciones por 199 días liquidadas en suma a \$300.682.

Además, comisiones por \$268.079, los dominicales y compensatorios por \$28.679 y horas extras festivas diurnas por \$ 9.915. Por lo que procedió a realizar la liquidación en la cual se incluyen comisiones, horas extras y demás emolumentos devengados por el demandante, los cuales consideró eran disfrazados por auxilio de alimentación y movilización, pero que los recibía habitualmente como contraprestación directa por el servicio prestado, advirtiendo que estos son constitutivos de salario y que los mismos deben ser tenidos en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales.

Agregó, que como el salario del demandante era variable, se debe tener en cuenta el salario devengado en el último año; es así que procedió a liquidar las cesantías, indicando que, desde el 12 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016, con el salario de \$1.202.370 (que se obtiene de los salarios devengados según los comprobantes de nómina aportados), se obtiene la suma de \$1.165.631; que como la demandada efectuó un pago por \$978.433, adeudaría la suma de \$187.198.

Asimismo, por el periodo laborado entre el 1.º de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017, con salario de \$1.603.293, que se obtiene de promediar los salarios devengados conforme la prueba aportada, que arroja la suma de \$1.603.293, como la demandada canceló \$1.132.764, adeudaría la suma de \$470.529.

De igual forma, indicó que por el periodo laborado entre el 1.º al 2 de enero de 2018, con un salario de \$781.242 más auxilio de transporte, tiene derecho a \$4.830, que como la demandada le liquidó ese mismo valor, no adeuda suma por este concepto en este periodo. Que el total adeudado por cesantías es en suma de \$657.727.

De igual manera, refirió que, sobre intereses a las cesantías por el monto reconocido para el periodo de 2016, el demandante tiene derecho a

\$135.602, que como canceló \$113.824, adeuda la suma de \$21.778; por el periodo de 2017, tiene derecho al pago de \$192.395, pero como la demandada canceló \$135.932, le adeuda \$56.463 y por el periodo de 2018, tiene derecho al pago de \$3 y como se le liquidó esta misma suma, la demandada, no adeuda suma por este periodo; en total le adeuda \$78.241.

Sobre las primas de servicio, refirió que, por el periodo laborado entre 12 de enero de 2016 al 30 de junio del mismo año, con un salario promedio de \$883.487, le adeuda la suma de \$414.748, la demandada le pagó \$441.738, no adeuda suma. Desde el 1° de julio de 2016 al 31 de diciembre de ese mismo año, con un salario promedio de \$1.202.370, adeuda la suma de \$601.185, como la demandada pagó \$499.736, adeuda \$101.449.

Por el periodo laborado entre el 1° de enero de 2017 al 30 de junio del mismo año, con un salario \$1.479.524, tiene derecho al pago de \$739.762, como la demanda \$485.371, adeuda la suma de \$254.391; por el periodo desde el 1.° de julio al 31 de diciembre de 2017, con salario de \$1.603.293, tiene derecho al pago de \$801.647, la demandada pagó \$688.664, le adeuda \$132.983.

Asimismo, por el periodo laborado entre el 1° al 2 de enero de 2018, con un salario de \$781.242 más auxilio de transporte, tiene derecho a \$4.830, valor que fue cancelado por la demandada, por lo que no se adeuda este concepto en este periodo; para un total a pagar por prima de servicio de \$488.823.

Aunado a lo anterior, por concepto de vacaciones, desde el 12 de enero de 2016 al 11 de enero de 2017, con un salario de \$1.388.156, tiene derecho al pago de la suma de \$694.078, como la demandada pagó \$495.616, adeudaría la suma de \$198.462. Por el periodo comprendido entre el 12 de enero de 2017 al 2 de enero de 2018, con salario de \$1.449.000, tiene derecho al pago de \$724.500, como la demandada pagó 603.423, adeuda \$121.077. que el total adeudado por este concepto es por \$319.539.

De igual manera, sobre la indemnización por despido injusto, indicó que corresponde al trabajador el despido y al empleador la justa causa; no obstante, en tratándose de despido indirecto, refirió que se invierte la carga de la prueba, por lo que es al trabajador al que le corresponde probar que fue inducido a renunciar. Que una vez revisada la prueba, no se evidencia que fuera inducido a renunciar por parte del empleador, toda vez que adujo que

obedeció a asuntos estrictamente personales y ello lo reiteró en el interrogatorio de parte.

Por lo anterior, al no demostrar tal supuesto, absolvió por esta pretensión. Frente a la sanción moratoria, señaló que el demandante laboró hasta el 2 de enero de 2018, pero a esa fecha no le fueron canceladas las prestaciones sociales, tan solo lo hizo hasta el 13 de marzo de 2018 cuando consignó la suma de \$310.348, mediante depósito judicial, que el 17 de abril de ese mismo año, el demandante cobró este rubro y según lo manifestó la demandada, la demora fue por trámites administrativos.

Sin embargo, también se ha indicado que la empresa no liquidó ni canceló en debida forma las prestaciones a las cuales tenía derecho el demandante, tal es que, desconoció incluir valores que constituyen salario, por lo que, a juicio de la juzgadora, es constitutivo de un obrar de mala fe de la demandada.

Es así, que impone \$48.300 diarios, desde el 3 de enero de 2018 hasta por el término de 24 meses, es decir, hasta el 2 de enero de 2020, y a partir del 3 de enero de 2020 deberá cancelar intereses moratorios a la tasa máxima certificado por la Superintendencia Financiera, hasta cuando se efectúe el pago total de las prestaciones sociales adeudadas.

Por último, se abstuvo de hacer el estudio frente a la pretensión de indemnización por perjuicios por el no suministro de la dotación, toda vez que la parte demandante renunció a tal concepto al momento de la fijación de litigio y de igual forma, teniendo presente que el demandante aceptó que sí se le entregó dotación.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandante, sin indicar que interponía recurso de apelación, manifestó que si bien es cierto se falló a favor, no es menos cierto que sobre la dotación el artículo 13 y 14 del Código Sustantivo del Trabajo, impone que el derecho laboral es de orden público, - momento en el que la juez interviene y le indica que si va a interponer recurso y el apoderado judicial indica que no, que solo desea hacer precisiones y continúa- indicando que se encuentra conforme con el fallo.

La apoderada judicial de la parte demandada, inconforme con la decisión, interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento que si bien es cierto el demandante en la demanda solicitó que se tasara el salario base en \$1.713.000, se desconoció que el auxilio de alimentación y el de movilización correspondían a beneficios extralegales, toda vez que en el otro si, firmado el 1° de julio de 2016 y en consonancia con el artículo 128 del CST, eran sumas reconocidas por mera liberalidad del empleador y no constituyen salario.

Por lo anterior, considera que no se aportó material fáctico sustancial, como para considerar que se liquidaron incorrectamente las prestaciones, las vacaciones y la indemnización moratoria.

Por otro lado, considera que el demandante actuó de mala fe al manifestar que no se le cancelaron las sumas cuando interpuso la demanda, pues si bien no se le canceló lo que consideraba, sí se hizo uso del depósito judicial para que aquel pudiera cobrar, y se le puso en conocimiento dicha situación; además, que se respaldó del supuesto despido indirecto y solicita que se tenga presente esto para decidir.

Asimismo, señaló que, al hacerse uso del depósito judicial, no hay lugar a la sanción moratoria; además, que el demandante cobró este rubro antes de interponer la demanda.

Por lo anterior, solicita que se revoque la sentencia proferida en primera instancia.

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, las partes presentaron escrito de alegatos dentro del término concedido, tal como se observa en el expediente.

Es así, que se tienen atendidos los alegatos de conclusión presentados en esta instancia.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Resulta importante anotar que la competencia de esta Corporación está dada de conformidad con el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y se limita a los puntos que fueron objeto de apelación, en aplicación del principio de consonancia.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Corresponde a esta Sala dilucidar si los pagos pactados por las partes bajo el nombre de auxilio de alimentación y auxilio de movilización, constituyen o no salario; y si procede o no, la condena por indemnización moratoria.

Previo a resolver el presente asunto, es preciso indicar que no existe discusión frente a la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, en el que el demandante se desempeñó como Coordinador desde el día 12 de enero de 2016 hasta el día 2 de enero de 2018, fecha esta en la que decidió presentar renuncia voluntaria.

Tampoco es objeto de discusión que no procede la condena por terminación del contrato por causa imputable al empleador –despido indirecto- toda vez, que quedó acreditado con la prueba que Rosero Rivera renunció por asuntos estrictamente personales, y no específico otro aspecto con el cual se pueda deducir lo contrario.

Así como tampoco, que no hay lugar a condenar por concepto de dotación, toda vez, que, en primer lugar, estando en la etapa de fijación del litigio, la parte demandante desistió de la misma; además, en el interrogatorio de parte aceptó que se le había entregado y conforme la documental aportada por la empresa, se evidencia que, en efecto, le fue otorgada conforme a la ley.

Pagos de no constituyen salario – artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo

Al respecto, el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, señala: *«Pagos que no constituyen salarios. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad».*

Descendiendo al caso que ocupa la atención de este Tribunal, se hace necesario hacer referencia al documento denominado otro si, firmado por las partes, con fecha del 1° de julio de 2016, en el que se dispuso en la cláusula primera: *“ingresos no salariales: De conformidad con los artículos 128 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo subrogados por los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 y el 17 de la Ley 344 de 1996, han acordado que el trabajador recibirá unos beneficios de carácter extralegal, todos ellos no constituyen salario según el presente acuerdo, expreso y escrito, al que han llegado las partes de una manera totalmente libre y voluntaria. Dichos beneficios serán los siguientes:*

Auxilio extralegal de alimentación por: DOSCIENTOS SESENTA MIL PESOS (\$260.000)

Auxilio extralegal de movilización por: DOSCIENTOS SESENTA MIL PESOS (\$260.000).”

Aunado a lo anterior, continúa diciendo el acuerdo, que la forma y tiempo la definiría el empleador y que podría suprimirse o modificarse en cualquier momento sin previo aviso al trabajador y que se acuerda por mera liberalidad de aquel (f. ° 62).

Precisado lo anterior, para este Tribunal es claro que el empleador junto con el trabajador puede acordar pagos que no constituyan salario; no obstante, se advierte que, por regla general, todo pago recibido por el

trabajador es constitutivo de salario, pero hay excepciones y estas pueden ser pactadas entre las partes que conforman la relación laboral.

Ahora bien, frente al tema la Corte Suprema de Justicia en variada jurisprudencia, tales como la SL 1662 y la 2425 ambas de 2021, específicamente en esta última, señaló que existen unas condiciones que permiten analizar y concluir, si un pago constituye o no salario, y son las siguientes:

“(...)

1. *Los ocasionales que por mera liberalidad se otorguen a los empleados.*
2. *Aquellos que se reconozcan para facilitar el desarrollo de funciones del trabajador y que por tanto no tienen como finalidad enriquecer su patrimonio, sino dotarle de recursos productivos que le permitan realizar su labor sin las trabas propias del quehacer operativo.*
3. *Los pagos, beneficios o auxilios que, aún siendo habituales, las partes acuerden expresamente que no constituirán salario y así lo consagren por las vías convencional o contractual, si no están relacionados con la prestación del servicio. (...)*”

En igual sentido, la alta Corporación en su numerosa jurisprudencia ha señalado que el acuerdo entre las partes orientado a especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tienen incidencia salarial debe ser expreso, claro, preciso y detallado en los rubros que cubre, por ello, ante la duda sobre si un estipendio es o no salario debe resolverse en favor de la regla general, es decir, que para todos los efectos es retributivo de la actividad desempeñada por el empleado.

Es así, que una vez revisado el “otro si” firmado entre las partes, no se evidencia que sea preciso y detallado, pues si bien es cierto se hace mención a dos auxilios que se empezaron a pagar desde el mes de julio de 2016 -6 meses después del inicio de la relación laboral- y hasta la finalización del contrato de trabajo, no es menos cierto que debió indicarse si por ejemplo el auxilio de alimentación sería abonado por parte de la demandada a un restaurante o cafetería o a un fondo; situación misma que sucede con el de movilización.

Lo anterior, teniendo en cuenta que, con todo el material probatorio, entre ellos el interrogatorio rendido por el demandante y los comprobantes de nómina, es evidente que los recibía este, como contraprestación o retribución

de su servicio prestado, lo que sucede en el presente caso, es que se le dio una denominación distinta, como para disfrazar el hecho que estos emolumentos no constituyeran salario, ello sin importar que haya sido habitual.

Lo anterior, cobra sentido, pues no se puede pasar por alto lo ilustrado por el alto tribunal en la sentencia SL9827-2015 de 2015, sobre el alcance que le da al artículo 128 ibídem, señalando:

“(...) Ahora bien, aunque esta Sala de la Corte ha sido enfática y clara en precisar que las cláusulas de exclusión salarial, pactadas al amparo de lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, no deben ser admitidas inexorablemente, por el solo hecho de su existencia, pues esa facultad de las partes no es absoluta y «...no puede interpretarse de tal forma que implique el total arbitrio de las partes para negarle la condición de salario a retribuciones que por ley la tienen.» (CSJ SL, 12 feb. 2003, rad. 5481, CSJ SL, 12 jul. 2011, rad. 38832, CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475).

De conformidad con lo expuesto, no todo pago que recibe el trabajador constituye salario, sino que para determinar su carácter, no basta con que se entregue de manera habitual o que sea una suma fija o variable, sino que se debe examinar si su finalidad es remunerar de manera directa la actividad que realiza el asalariado, característica que no se predica del estímulo al ahorro por cuanto como se indicó, se trató de una suma de dinero que percibió el actor a través de aportes voluntarios que le eran consignados al fondo de pensiones al que pertenecía, cuyo origen fue la política de compensación salarial que estableció ECOPETROL. Así las cosas, se concluye que el tribunal no aplicó de manera indebida las normas sustantivas denunciadas, porque con absoluta razonabilidad, determinó que el estímulo al ahorro acordado entre las partes acá en litigio, no era entregado al trabajador para remunerar el servicio prestado, sino para mejorar su ingreso en función de un evento futuro, relacionado con su situación pensional”.

Sumado a lo anterior, lo mismo devendría de si entre las partes pactaran un auxilio por educación, pero no se dispusiera para tal fin, sino que se le cancelara al trabajador y este decidiera como lo utilizaría, de ahí que se derrumba el punto objeto de censura, pues no se probó la

destinación, contrario, es fehaciente que el actor los recibía como parte integrante del salario.

Por ello se reitera, que cuando se acuerde un pago no constitutivo de salario, el mismo debe ser claro, preciso, expreso y detallado, de manera tal que se pueda identificar con claridad el origen y la destinación; toda vez, que la falta de especificación hace que el pago se refute como parte integral del salario, pero esta situación no se encuentra acreditada por la parte demandada.

Conforme lo anterior expuesto, para la Sala es evidente que en las liquidaciones realizadas por la *A quo*, debía tenerse en cuenta las sumas reconocidas por auxilio de alimentación y movilización.

Por último, en referencia a la absolución por concepto de indemnización moratoria, para la Sala es claro y no lo pasa por alto, que luego de varias peticiones realizadas por el demandante para obtener la liquidación como consecuencia de la finalización del contrato el 2 de enero de 2018, la entidad procedió a informarle sobre esta situación tan solo hasta el 13 de marzo de 2018, y ante la oposición del trabajador de recibir –por no encontrarse conforme con la misma- la demandada procedió a hacer uso del depósito judicial, y ello es concebido por la ley.

No obstante, se advierte y recalca, que la norma es clara en señalar que los salarios y prestaciones debidas se deben cancelar una vez terminado el contrato; es decir, que de no darse cumplimiento a lo regulado por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, indefectiblemente conlleva a la aplicación de la sanción allí dispuesta.

Por lo anterior, esta Colegiatura comparte los argumentos esbozados por la juzgadora de primer grado, por lo que este punto de reproche tampoco prospera.

Lo anterior es así, pues frente a la carga probatoria, esta Sala considera que la misma, se encuentra a cargo de la parte que aduce tener el derecho, para el caso que se estudia, se imponía a la parte demandada, pues así lo establece el artículo 167 del CGP analizado por analogía del artículo 145 del CPTSS, y de conformidad con la sentencia SL11325 de 2016, en la que señaló:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a

probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado».

Todo lo anterior, a la luz del principio del principio de libre formación del convencimiento, conforme lo establece el artículo 61 del CPTSS, y los múltiples pronunciamientos de la H. Corte Suprema de Justicia, como en sentencias SL802 de 2021, SL858 de 2021, SL512 de 2021, entre otras.

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

Se confirman las costas de primera instancia. En esta sede quedan a cargo de la parte demandada y en favor de la parte demandante, se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

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: CONFIRMAR la sentencia 056 del 15 de febrero de 2019, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto.

Segundo: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada, y en favor del demandante, se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Tercero: 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