

**REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL**



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

**SENTENCIA 20**

(Aprobado mediante Acta del 12 de abril de 2023)

Proceso	Ordinario
Demandante	Hervin Satizabal Rojas
Demandado	Almacenes Éxito S.A.
Radicado	76001310500120180049201
Tema	Contrato de Trabajo, aportes a seguridad social e indemnización por despido injusto
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, el día 25 de abril de 2023, la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los **Magistrados María Isabel Arango Secker, Natalia María Pinilla Zuleta y Fabian Marcelo Chavez Niño**, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, procedemos a resolver los recursos de apelación de la sentencia 97 del 15 de mayo de 2021, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **Hervin Satizabal Rojas** contra **Almacenes Éxito S.A.**

**ANTECEDENTES**

Para empezar, el demandante pretende que se declare que existió un contrato a término fijo inferior a un año desde el 6 de mayo de 2015 hasta el 3 de agosto de ese mismo año, que fue prorrogado por un año a partir de la tercera prórroga, hasta el 29 de abril de 2017 (sic). Que fue despedido sin mediar justa causa y, en consecuencia, que se condene al pago de la indemnización por despido injusto debidamente indexada, al pago de la diferencia de los aportes en pensión no cancelados a Porvenir S.A., a los intereses moratorios y las costas procesales.

Lo anterior fundamentado en que, suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la demandada para prestar servicios como auxiliar de carnes desposte en el centro de costos que la sociedad denomina Carnes Rojas Superinter el

Acuario, que se encuentra ubicado en Jamundí Valle, que fue afiliado a la EPS Comfenalco, a la ARL Sura y al fondo de pensión de Porvenir S.A., pero que una vez revisada la historia laboral evidenció que los aportes no fueron cotizados conforme al salario realmente devengado, que la duración del contrato se pactó entre el 6 de mayo hasta el 3 de agosto de 2015, que continuó trabajando con la sociedad, entendiéndose prorrogado el contrato desde el 4 de agosto al 31 de octubre de 2015 (primera prórroga).

Y, así transcurrió la segunda prórroga, desde el 1.º de noviembre de 2015 hasta el 27 de enero de 2016, luego se dio la tercera prórroga desde el 28 de enero hasta el 29 de abril de 2016, que sin previo aviso, el contrato se prorrogó desde esa data hasta el 29 de abril de 2017 (sic), pero que el 26 de noviembre 2016 fue citado a diligencia de descargos por haber recibido recargas de minutos móvil éxito al celular 3175280269 (número que aparece en la base de datos de la compañía) que eran realizadas por los clientes.

Agrega, que como 20 días antes de la diligencia de descargos había firmado un comunicado sobre la prohibición de recibir recargas de minutos al celular, que el 28 de noviembre de 2016 se presentó a la diligencia de descargos y el 29 de noviembre de 2017, (sic), fue notificado del despido.

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA**

Una vez surtida la etapa de admisión y la notificación de la demanda, Almacenes Éxito S.A., se opuso a las pretensiones bajo el argumento de que el contrato fue finalizado por una justa causa por violación de una norma contenida en el reglamento interno de trabajo, a través de la cual se prohíbe a los trabajadores aprovecharse en beneficio propio o de terceros, con los beneficios que otorga la empresa a sus clientes. Propuso las excepciones de inexistencia de la acción y del derecho sustantivo, prescripción y cobro de lo no debido.

### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

La Juez Primera Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 97 del 12 de mayo de 2021, declaró probadas las excepciones de inexistencia de la acción del derecho sustantivo y la de cobro de lo no debido respecto de la pretensión de despido injusto, en consecuencia, absolvió a la sociedad demandada de la pretensión de despido injusto reclamada por el demandante.

De igual forma, declaró no probadas las excepciones oportunamente formuladas por la parte demandada, en cuanto al pago del reajuste de aportes pensionales, con base en el salario realmente devengado por el señor HERVIN

SATIZABAL ROJAS, en consecuencia, condenó a ALMACENES ÉXITO S.A. a reconocer y pagar a favor del demandante, la diferencia que resulte del pago de aportes a pensión, dejados de realizar durante todo el tiempo que perduró el vínculo laboral, con base en el salario realmente percibido mensualmente por el demandante e incluyendo la sanción moratoria contenida en el artículo 23 de Ley 100 de 1993, debiéndose reajustar cada periodo con el IBC que se señala a continuación:

Periodo	IBC
Mayo/2015	\$874.187,1
Junio/2015	\$1.153.701,3
Julio/2015	\$1.141.491,7
Agosto/2015	\$1.141.561,3
Sept./2015	\$1.105.900
Oct./2015	\$1.180.257,5
Nov./2015	\$1.697.609,5
Dic./2015	\$1.232.611,3
Enero/2016	\$1.570.997,7
Febr./2016	\$1.160.436,3
Marzo/2016	\$1.086.685,8
Abril/2016	\$1.892.478,2
Mayo/2016	\$1.117.859,5
junio/2016	\$1.182.983,3
Julio/2016	\$1.239.873
Agost./2016	\$1.248.000
Sept./2016	\$1.174.676
Oct./2016	\$1.192.735,7
Nov./2016	\$1.829.087

Además, ordenó a la demandada a efectuar el pago de las diferencias de aportes pensionales dejados de cotizar a sistema de seguridad social en pensión a Porvenir S.A., una vez la entidad realice la liquidación del cálculo actuarial respectivo e incluyendo la sanción moratoria ya mencionada. Y, condenó en costas a la demandada, fijando como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

Lo anterior fundamentado esuperinter, con salario básico de \$654.300.

Respecto al despido injusto, indicó que al demandante le corresponde probar el despido y a la demandada la justificación del mismo, que el primero, fue acreditado dentro del proceso, no solo por la aceptación de la parte demandada, sino también, conforme se observa en la carta aportada del 29 de noviembre de 2016 -hizo lectura de la misma-, concluyó que la demandada hizo conocer al actor la razón de la decisión.

Sobre los hechos motivo de despido, la Juez indicó que la testigo Olga Lucía Ramos, manifestó que conoce al demandante, persona que trabajó en el Éxito, que él le vendía la carne en el Almacén Super Éxito de Jamundí, sobre la terminación del contrato, refirió que sabe que era porque se le daban unos minutos, que cuando pagaban, le preguntaban si le iban a poner minutos al móvil

y que uno anotaba el número. Afirmó que le llegó a poner minutos al demandante, que él le pedía que le pusiera minutos para poder llamarla y avisarle sobre el pedido de la carne, pero que eran poco los minutos.

La juez advirtió que la testigo incurrió en imprecisión y controversia, pues posteriormente refirió que el demandante nunca le pidió que le pusiera minutos, sino que ella lo hacía por su propia voluntad para que él pudiera avisarle que el pedido ya estaba listo, por lo que no le da credibilidad a esta testigo.

Respecto al testigo Erick Cupiales, la Juez indicó que él manifestó que conoce al demandante porque trabajaron en Superinter, que como 5 años, pero no recuerda la fecha en la que se dio esto, no tiene conocimiento a qué se debió el despido del demandante, que le comentaron que era porque los clientes le cargaban minutos, que todos los trabajadores tenían la costumbre de que si el cliente no iba a utilizar los minutos se las hicieran a los trabajadores; frente a este testigo, la Juez encontró que se encuentra aceptada la conducta, y que esta fue el motivo de finalización del contrato del demandante.

Frente a las manifestaciones dadas por los señores Héctor Giraldo (Jefe de recursos humanos), Esneider Quirama (Gerente de Superinter), la Juez señaló que ambos coincidieron en que se recibió un informe de la dependencia donde laboraba el demandante en el que se decía que este le pasaba un papel a sus clientes para acumulación de minutos móvil éxito y que esto estaba prohibido para los trabajadores, que una cajera alertó esta situación y fue quien puso en conocimiento del superior la irregularidad, y que se concluyó que el demandante había acumulado más de 2.400 y que en la citación de descargos se registró que correspondieron a 18 clientes, que esa prohibición está contenida en el reglamento interno del trabajo y que se le ponía en conocimiento a cada trabajador cuando ingresaba a trabajar y que estaba colgado en 2 lugares visibles del almacén o supermercado.

La Juez hizo lectura del artículo 74 del reglamento interno del trabajo, asimismo, indicó que, en diligencia de descargos rendida por el trabajador del 28 de noviembre de 2016, este manifestó que tiene la esposa, una tía y una amiga que son las que le regalan los minutos, que por esos días había mercado y la cajera no le acumuló los minutos, le dijo que le dejara el número y el día de descanso le llegaron recargas de varios minutos.

En la misma diligencia, cuando se le dijo que los clientes llegaban a las cajas con el número de celular de él, respondió que la única era la tía que copiaba el número del celular, que la semana pasada cuando no tenía minutos y que la cajera le dijo que le dejara el número que ella acumulaba los minutos; cuando se le indagó sobre la prohibición sobre recibir recargas, respondió que en el concepto de él estaba prohibido, pero que si un cliente le iba a dar algo es por el buen servicio.

Que, aceptó que ha recibido minutos de los clientes, como de la esposa, la tía y la amiga, que los otros eran de la niña que se le había olvidado recargar; la Juez hizo referencia al documento sobre reporte de recargas realizadas en favor del demandante. Con todo, encontró acreditada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Por ende, no condena a suma por concepto de indemnización por despido injusto.

Sobre el reajuste de pago de aportes a pensión, advirtió que se aportó desprendibles de nómina, la planilla de pago de aportes a pensión y copia de la historia laboral del demandante, que cotejados estos documentos con el IBC reportado en la historia laboral de aportes a pensión, se advirtieron diferencias frente a lo devengado por el actor y lo cotizado por la entidad demandada al fondo de pensiones Porvenir S.A., así:

En mayo de 2015 el valor percibido fueron \$874.187, el IBC reportado a Porvenir S.A., fue de \$682.000; en junio de 2015 el salario fue de \$1.153.701, el IBC reportado fue de \$1.080.000; julio de 2015 el salario fue de \$1.141.491, el IBC reportado fue de \$1.014.000; agosto de 2015 el salario fue de \$1.141.560, el IBC reportado 1.068.000; septiembre de 2015 \$1.105.900, IBC reportado \$1.032.000; octubre de 2015 salario percibido \$1.130.257, IBC reportado \$1.106.000; noviembre de 2015 salario percibido \$1.697.609, IBC reportado \$1.102.000; diciembre de 2015 \$1.232.611, IBC reportado \$1.159.000.

Enero de 2016 salario devengado \$1.570.997, IBC reportado \$1.381.000; febrero de 2016 salario \$1.160.436, reportado \$1.083.000; marzo de 2016 salario \$1.086.685, reportado \$1.009.000; abril de 2016 salario \$1.142.000, IBC reportado \$1.321.000, mayo de 2016 salario devengado \$1.117.859, reportado \$998.000; junio de 2016 salario percibido \$1.183.983, IBC reportado \$1.105.000; julio de 2016 salario percibido \$1.239.879, IBC reportado

\$1.131.000, agosto de 2016 devengado \$1.248.000, IBC reportado \$1.170.000, septiembre de 2016 salario \$1.174.676, IBC reportado \$1.115.000, octubre de 2016 salario de \$1.192.735, IBC reportado \$1.115.000, noviembre de 2016 1.829.087 reportado \$1.197.000.

Conforme a lo anterior, concluyó que la demandada siempre realizó aportes al sistema con un IBC inferior al devengado, por lo que condenó al reajuste en favor del demandante durante todo el tiempo que perduró el vínculo laboral con base en el salario realmente percibido e incluyó la sanción moratoria contenida en el artículo 23 de la Ley 100 de 1993, que el mismo debe realizarse al fondo de pensión en el que se encuentre afiliado el demandante.

Frente a la prescripción propuesta, indicó que no prospera porque entre la fecha de terminación del contrato y la de radicación de la demanda, no superó el término trienal.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

Por un lado, la apoderada judicial de la parte demandante interpuso y sustentó el recurso de apelación, tenía de presentar las pruebas que tuviera a su favor.

Por otro lado, la apoderada judicial de la parte demandada, inconforme con la decisión, interpuso y sustentó el recurso de apelación aduciendo que al demandante se le hicieron los aportes a la seguridad social, que las diferencias que aparecen, son aparentes por cuanto corresponden a aquellos periodos en que si bien el demandante laboró un tiempo extra, este no fue alcanzado a contabilizar y ese valor no pagado le correspondió al mes siguiente y que para ello, se debe hacer la confrontación de las planillas de aportes a la seguridad social con los acumulados de nómina y la historia laboral que será pedida por el Tribunal al fondo Porvenir S.A.

Agrega, que existen meses en los que hay mayor aporte hecho en la planilla sobre el valor realmente devengado, que lo fue por la contabilización del tiempo extra que se hace y se paga en el mes siguiente y que no fue tenido en cuenta. Por lo que solicita que se realice la valoración de la prueba, para determinar si se adeuda suma por este concepto.

## **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Una vez recibido el proceso de la referencia, este despacho judicial asumió el conocimiento del presente asunto en el estado en que se encontraba, revisadas las actuaciones se evidencia que, se admitió el recurso y se surtió la etapa de alegatos. Por su lado, la parte demandante presentó el escrito de alegatos, mientras que la parte demandada no presentó los mismos, dentro de la oportunidad procesal oportuna.

## **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 la parte demandada, en aplicación del principio de consonancia.

## **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

La Sala centra su estudio en establecer si se configuró la justa causa para que Almacenes Éxito S.A. finiquitara de manera unilateral el contrato de trabajo con el demandante, de no ser así, se dará aplicación a lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Y, por último, se verificará si existe diferencia frente al IBC devengado por el demandante y el cotizado al fondo de pensiones Porvenir S.A.

Previo a resolver el presente caso, es preciso advertir que no es objeto de debate la existencia del contrato de trabajo suscitado entre el demandante y Almacenes Éxito S.A., desde el 6 de mayo de 2011 hasta el 29 de noviembre de 2016, fecha para la cual la demandada lo despidió aduciendo justa causa (Pág. 23 expediente digital), que el cargo desempeñado era auxiliar de carnes desposte, que se pactó un salario inicial de \$654.300.

### *Indemnización por despido*

Al respecto, este Tribunal advierte, que con relación al debido proceso frente al despido tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, han considerado que el derecho de defensa es una garantía que debe tener el trabajador frente a su empleador, debiendo conocer las causas fácticas que generan su incumplimiento, teniendo la oportunidad de explicar los motivos del presunto incumplimiento y en caso de revestir tal gravedad, el empleador debe valorar en conjunto tales aspectos para decidir si desea dar por finalizado el vínculo laboral o por el contrario tomar medidas disciplinarias, según sea el caso.

Aunado a lo anterior, se precisa que las causales invocadas por el empleador deben estar soportadas en los artículos 61, 62 y 63 de la norma sustantiva, y respaldarse en hechos efectivamente cometidos por el trabajador que revistan tanta importancia y gravedad que den lugar a conculcar la estabilidad laboral que presupone la existencia de un contrato de trabajo.

En razón a lo anterior, solo le es dable a los jueces, evaluar si la falta es o no grave, conforme el numeral 6 de los artículos 62 y 63 de la norma sustantiva, no aplicando lo mismo cuando la falta grave es calificada por las partes como tal, pues en este evento el estudio de la causal debe ceñirse a lo que convinieron las partes o mediante el contrato de trabajo o con lo pactado a través del reglamento interno o si existía algún otro convenio entre las partes, tal como se estudió en sentencia SL4254 de 2022.

Descendiendo al caso bajo estudio, para resolver el punto objeto de reproche, resulta importante para esta Corporación, revisar los motivos que dieron lugar a la finalización del vínculo por parte de Almacenes Éxito S.A., es así, que indefectiblemente debemos remitirnos a la carta de finalización del contrato de trabajo, de la cual se extrae que, el empleador sustentó su decisión conforme al artículo 79 del reglamento interno del trabajo, que establece las causales para dar por terminado el contrato de trabajo, concretamente el numeral 36, de las que hacen referencia al trabajador (como grave), que dice: *Aprovecharse de los beneficios que la empresa concede a los clientes, para sí o para una tercera persona.* (Pág. 76).

Ahora bien, respecto de las causales consagradas en el numeral 6 de los artículos 62 y 63 del CST, la CSJ en su Sala de Casación Laboral, en variada jurisprudencia, entre otras, en sentencia SL4254 de 2022, ha indicado que se compone de dos aspectos, el primero atinente a la violación grave de obligaciones o prohibiciones especiales y debe ser calificada por el Juez y el segundo, en el cual las partes han convenido la gravedad de la falta y solo basta que el juez someta la situación a un proceso silogístico para derivar la respectiva conclusión.

Al respecto, una vez revisado el contrato de trabajo se indicó como justas causas para finiquitar el contrato de trabajo, además de las consagradas en el artículo 62 de la norma sustantiva, también las plasmadas en el reglamento interno del trabajo, específicamente las que se encuentran en el artículo 74 (como faltas graves).

En este punto, es preciso resaltar que la demandada citó a diligencia de descargos a Satizabal Rojas mediante oficio del 26 de noviembre de 2016, misma que se llevó a cabo el 28 del mismo mes y año, y de la que se advierte que se le puso en

conocimiento a aquel, que podía hacerse presente con dos compañeros de trabajo, sin embargo, se negó a aceptar tal disposición. Momento seguido, la demandada lo puso en contexto sobre la situación por la que fue citado, esto es, en razón a que le daba el número de su celular a los clientes para obtener las recargas de minutos que es tenido como beneficio para estos últimos, no siendo así para los trabajadores. Para resumir la misma, se logra extraer del acta de la mencionada diligencia, que el demandante aceptó que había recibido recargas a su abonado celular de otras personas.

Causal que como se advierte, era prohibida en el almacén demandado y que de la misma tenía conocimiento el actor, pues lo que se observa de todo el trámite procesal, es que tenía conocimiento de la existencia del reglamento interno del trabajo y este es un punto que no se encuentra en discusión. Asimismo, se evidencia de los documentos aportados, que la causal de despido fue estudiada en diligencia de descargos, fue puesta en conocimiento del actor y finalmente fue puesta en el acta de terminación del contrato de trabajo.

Por lo anterior, este Tribunal considera que el demandante tenía pleno conocimiento de la ya mencionada prohibición, pero tal como él mismo lo aceptó en diligencia de descargos lo hacían por costumbre, aun teniendo conocimiento que constituiría una falta grave para finiquitar el contrato de trabajo, por lo que incluso y sin que sea menos importante, no se requería cumplir con ningún procedimiento especial para finiquitarlo, toda vez, que la causal invocada por la demandada opera de manera autónoma y no requiere de ningún ejercicio valorativo por parte del juez, en síntesis, era una causa justa pactada por las partes.

Por ende, no se evidencia que se haya vulnerado el debido proceso al demandante, pues contrario contó con la oportunidad de exponer sus justificativos a los cuestionamientos del empleador, de lo que se desprende que la empresa sí garantizó al demandante el derecho de defensa y en ella aceptó los cargos imputados, por lo que la diligencia de descargos goza de plena validez.

Así las cosas, se encuentra configurada la justa causa en la que soportó Almacenes Éxito S.A., la finalización del contrato de trabajo, por ende, no hay lugar al reconocimiento de suma alguna, por concepto de indemnización por despido injusto.

### ***Diferencia aportes al sistema de seguridad social***

Sobre este tópico y para resolver el punto de reproche por la parte demandada, resulta imperioso advertir que, con relación a los aportes a pensión establece el literal a) del artículo 13 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 2 de la Ley 797 de

2003, que la afiliación al sistema de seguridad social es obligatoria para todos los trabajadores sean dependientes o independientes.

A su vez, el artículo 4.º de la Ley 797 de 2003, que modifica el artículo 17 de la Ley 100 de 1993, señala en lo atinente a la obligatoriedad de las cotizaciones, que durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del Sistema General de Pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas, con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen, siendo el empleador el responsable del pago de su aporte del trabajador a su servicio, de acuerdo a lo normado en el artículo 22 de la Ley 100 de 1993.

De otro lado, se tiene que la prescripción de los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones no ha sido contemplada en las normas, además cabe resaltar que estos recursos constituyen la garantía de las prestaciones del sistema, que soportan su sostenibilidad financiera, no solo para los actuales pensionados, sino para las generaciones venideras, prestaciones que en algunos casos tienen carácter vitalicio, siendo esta la razón por la que la Sala considera que, lo adeudado por este concepto no está sometido a dicho fenómeno extintivo.

En ese sentido, le corresponde al empleador aportar al sistema por concepto de pensión el 12% y al trabajador el 4% y, en lo que tiene que ver con el aporte a salud, al primero le corresponde el 8,5% y el 4% al segundo y sobre este punto no hay reproche alguno.

No obstante, lo que sí reprocha la parte demandada es que cotizó al sistema pensional de acuerdo con el IBC devengado por el demandante, ha de advertirse a la parte pasiva que no se accede a la solicitud para que se aporte la historia laboral del señor Satizabal Rojas, por cuanto la misma ya se encuentra adosada al proceso y fue en la que soportó la Juez su decisión.

Una vez realizado el estudio y el análisis de la prueba aportada al expediente, específicamente los desprendibles de nómina (f.º 304-322), las planillas de cotización (f.º 323-340) y la historia laboral de Porvenir S.A., (f.º 81-84), se extrae lo siguiente:

FECHA	SALARIO DEVENGADO	IBC COTIZADO	DIFERENCIA
may-15	\$ 874.187	\$ 682.000	\$ 192.187
jun-15	\$ 1.153.701	\$ 1.080.000	\$ 73.701
jul-15	\$ 1.141.491	\$ 1.014.000	\$ 127.491

ago-15	\$ 1.141.561	\$ 1.068.000	\$ 73.561
sep-15	\$ 1.105.900	\$ 1.032.000	\$ 73.900
oct-15	\$ 1.180.257	\$ 1.106.000	\$ 74.257
nov-15	\$ 1.697.609	\$ 1.101.000	\$ 596.609
dic-15	\$ 1.232.611	\$ 1.159.000	\$ 73.611
ene-16	\$ 1.570.997	\$ 1.381.000	\$ 189.997
feb-16	\$ 1.160.436	\$ 1.083.000	\$ 77.436
mar-16	\$ 1.086.685	\$ 1.009.000	\$ 77.685
abr-16	\$ 1.892.478	\$ 1.321.000	\$ 571.478
may-16	\$ 1.117.859	\$ 998.000	\$ 119.859
jun-16	\$ 1.183.983	\$ 1.105.000	\$ 78.983
jul-16	\$ 1.239.873	\$ 1.131.000	\$ 108.873
ago-16	\$ 1.248.000	\$ 1.170.000	\$ 78.000
sep-16	\$ 1.174.676	\$ 1.115.000	\$ 59.676
oct-16	\$ 1.192.735	\$ 1.115.000	\$ 77.735
nov-16	\$ 1.829.087	\$ 1.197.000	\$ 632.087

Lo anterior, lleva a la conclusión de que, en efecto la entidad demandada incurrió en error al momento de realizar la cotización al fondo de pensiones Porvenir S.A., por ende, este Tribunal acompasa los argumentos dados por la juzgadora de primer grado, y en ese sentido habrá de confirmar la sentencia proferida en primera instancia.

Se confirman las costas impuestas. En esta segunda instancia quedan a cargo de ambas partes, para la parte demandante y en favor de la demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente. Para la parte demandada y en favor de la parte demandante, se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia 97 del 12 de mayo de 2021, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de ambas partes, para la parte demandante y en favor de la demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente. Para la parte demandada y en favor de la parte demandante, se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

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

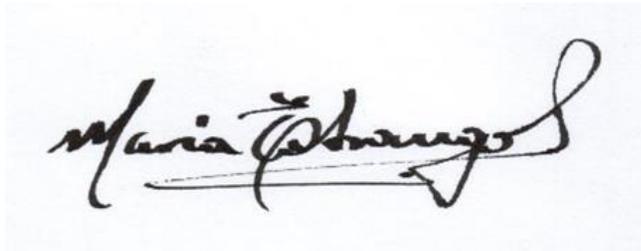
Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial.

No siendo otro el objeto de la presente se cierra y se suscribe en constancia por quienes 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.



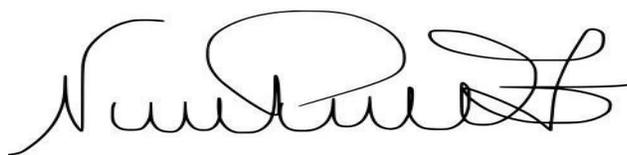
**FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO**

Magistrado



**MARÍA ISABEL ARANGO SECKER**

Magistrada



**NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA**

Magistrada