

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



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

SENTENCIA 129

(Aprobado mediante Acta del 01 de septiembre de 2023)

Proceso	Ordinario Laboral
Demandante	Alexander Tosse
Demandado	Cesar Augusto Suarez Fajardo
Radicado	76001310500220130082701
Tema	Contrato laboral, acreencias laborales, aportes a seguridad social e indemnización artículo 65 del CST
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, el día 26 de septiembre de 2023, la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **María Isabel Arango Secker, Carolina Montoya Londoño** 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 150 del 26 de julio de 2018, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **Alexander Tosse** contra **Cesar Augusto Suarez Fajardo**.

ANTECEDENTES

Para empezar, el demandante pretende que se condene al demandado al pago de las prestaciones sociales, recargos por horas extras y dominicales, las primas de servicio, las vacaciones, la dotación, el subsidio familiar, las indemnizaciones por no consignación de cesantías, por no consignar los intereses a las cesantías, la sanción moratoria de los periodos laborados entre septiembre de 2010 al mes de junio de 2011, así como los laborados desde diciembre de 2011 hasta octubre de 2013 y, a las costas procesales.

Lo anterior fundamentado en que, trabajó en el establecimiento denominado Cali Club de propiedad de Cesar Augusto Suarez Fajardo, desde el 2004 por varios periodos interrumpidos hasta octubre de 2013, pero que los periodos en los que encausa la demanda fueron desde septiembre de 2010 hasta junio de 2011 y desde diciembre de 2011 hasta el 15 de octubre de 2013. Asimismo, indicó que sus funciones eran como portero u oficios varios bajo la subordinación de Julio Cesar Correa Olave, como propietario del establecimiento.

Agrega, que Cali Club es un establecimiento público de diversión (sic), razón por la que sus horarios siempre fueron nocturnos, que también cumplió turnos los fines de semana y festivos, en horarios de 2:00 p.m. hasta las 4:00 a.m. del día siguiente, que no se le pagaron horas extras, recargos nocturnos, dominicales, auxilio de transporte, prima de servicios, aportes a la seguridad social en salud y pensión, así como tampoco se le pagaron prestaciones sociales, ni dotación y que tampoco lo afilió a la Caja de Compensación Familiar, en ninguno de los dos periodos antes mencionados.

Aunado a lo anterior, manifestó que nunca pudo recibir el subsidio familiar al que tenía derecho por su hija menor de edad quien nació el 20 de agosto de 1996, que el empleador venía ejerciendo conductas constitutivas de acoso laboral lo cual le generó una sanción por 3 días, que en vista de todo lo indicado, se vio obligado a presentar la renuncia escrita el 15 de octubre de 2013 y, que considera, constituye un despido indirecto.

Que, una vez finalizada la relación laboral, el empleador le consignó en el Banco Agrario a través de depósito judicial el 28 de octubre de 2013, la suma de \$1.319.000, por concepto de liquidación definitiva, pero considera que le adeudan la liquidación de los periodos de septiembre de 2010 hasta el mes de junio de 2011.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Surtido el trámite de rigor, Cesar Augusto Suarez Fajardo representado por apoderado judicial, se opuso a las pretensiones de la demanda bajo el argumento de que no son procedentes, toda vez que no existió vínculo laboral con el demandante. Propuso las excepciones de inexistencia de contrato

laboral, falta de causa para demandar, cobro de lo no debido, prescripción y la innominada.

Dentro del trámite de primera instancia, se radicó reforma de la demanda, en el sentido de dirigir la demanda también contra Julio César Correa Olave – se aporta el mismo escrito inicial de demanda-. Al respecto, la juez de conocimiento mediante Auto 423 del 18 de junio de 2014 vinculó al trámite a Correa Olave y le concedió el término de 10 días hábiles para que contestara la demanda.

Surtido el anterior trámite, el vinculado a través de apoderado judicial se opuso a las pretensiones bajo el argumento que no existió vínculo laboral con el actor. Propuso las excepciones de inexistencia del contrato laboral, falta de causa para demandar, cobro de lo no debido, prescripción y la innominada.

De igual forma, se evidencia oficio del 26 de octubre de 2016 a través del cual la apoderada judicial de la parte demandante informó sobre el deceso de Alexander Tosse (demandante) acaecido el 21 de agosto de 2016 y aportó el certificado de defunción, además, tras la presentación del oficio en el cual la hija del causante, en calidad de sucesora procesal, cedió los derechos litigiosos en favor de Jhon Jairo Salazar Lozano, la juez de conocimiento, dispuso mediante Auto 439 del 23 de agosto de 2017, tener como sucesora procesal del demandante fallecido a la hija Angie Carolina Tosse Carabalí y como cesionario de los derechos litigiosos de la sucesora procesal a Jhon Jairo Salazar Lozano (f.º 121).

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Juez Segunda Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 150 del 26 de julio de 2018, declaró probadas las excepciones de inexistencia del contrato laboral y falta de causa para demandar propuestas por Julio César Correa Olave, y de otra parte condenó a César Augusto Suarez Fajardo a pagar a Jhon Jairo Salazar Lozano (como cesionario de derechos litigiosos de Angie Carolina Tosse Carabalí), la suma de \$452.987,40, por concepto de subsidio familiar. Asimismo, absolvió de las demás pretensiones de la demanda e impuso condena en costas a la parte vencida en juicio.

Luego de hacer un análisis de la prueba recaudada y de hacer un estudio de los testimonios y los interrogatorios rendidos en audiencia, señaló que entre el demandante y Suarez Fajardo se firmaron dos contratos de prestación de servicios, uno desde el 16 de enero al 30 de diciembre de 2012 y el otro, desde el 16 de enero al 13 de octubre de 2013, que esos periodos fueron liquidados por ese empleador, que no se probó la existencia de algún vínculo laboral con Correa Olave. Al proceder al estudio de las pretensiones, concluyó que, si bien las partes firmaron contratos de prestación de servicios, no es menos cierto que lo que verdaderamente se suscitó y teniendo en cuenta las liquidaciones aportadas, fue un contrato laboral, que, al revisar las liquidaciones, se encontraron ajustadas a derecho.

Reiteró, que Suarez Fajardo a la finalización de cada contrato, liquidó y pagó al demandante las sumas calculadas, indicó que no hay lugar a las sanciones reclamadas, toda vez que se le cancelaron las prestaciones sociales a la terminación de los contratos y que, al momento de la terminación de cada uno, no existía la obligación de consignar cesantías a ningún fondo, por ello, absolvió de condena por ese concepto.

Frente al despido indirecto, refirió que el demandante no demostró tal supuesto, toda vez que el último contrato finalizó el 13 de octubre de 2013 y que las causas que le atribuye a Suarez Fajardo se hicieron en tiempo posterior, esto es, el 15 de octubre de 2013, es decir, posterior a la renuncia, además, que con ningún medio probatorio acreditó las causas que le endilga al empleador.

Respecto, de la petición del pago de horas extras, dominicales y festivos, manifestó que esta situación no se acreditó en el plenario, que ninguno de los testigos argumentó que la jornada laboral se extendía, siempre manifestaron que los turnos eran rotativos, además, evidenció que no se probaron las horas extras laboradas, por ende, absolvió de esta pretensión. Respecto al subsidio de transporte, indicó que conforme a la prueba documental se le cancelaba valor por este concepto, por ende, no impuso condena alguna.

Frente al subsidio familiar, indicó que en efecto el demandante no fue afiliado a la Caja de Compensación Familiar, que para la época en que laboró para el establecimiento de comercio, tenía una hija quien nació el 20 de agosto

de 1996, por ende, le impuso condena a Suarez Fajardo, liquidada por el tiempo en que se firmaron los contratos entre las partes, en suma, de \$452.987,40 y absolvió de las demás pretensiones de la demanda.

RECURSO DE APELACIÓN

Por un lado, la apoderada judicial de la parte demandante, inconforme con la decisión, interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento de que se reiteran los hechos de la demanda, especialmente el 2, 6 y 15, ello, por cuanto no comparte la decisión tomada, pues desconoce la existencia de la relación laboral que en su sentir existió, agrega, que fue el señor Correa Olave la persona que en todo momento firmó la suspensión (sic), no como lo dijo en el interrogatorio que fue supuestamente el señor Cesar Augusto Suarez Fajardo y que esa suspensión no fue por 2, sino por 3 días, y que con esto se evidencia la subordinación.

Por su lado, el apoderado judicial de la parte demandada, recalcó que no existió una relación laboral entre las partes, ello, a pesar de la existencia de unas liquidaciones aportadas, pues las mismas se realizaron a manera de prevenir o salvaguardar cualquier reclamación, que los testigos son claros en sus manifestaciones, que con ellos se prueba que esa relación laboral no existió, porque eran contratos por turnos, esporádicos, aislados, por lo que considera que no existió una subordinación ni las jornadas de trabajo.

Por lo anterior, considera que no hay lugar al pago del subsidio al cual se condenó.

TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

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, una vez revisadas las actuaciones se admitió el recurso y se surtió la etapa de alegatos. Por su lado, la parte demandada presentó el escrito de alegatos, mientras que la parte demandante no presentó los mismos, dentro de la oportunidad procesal oportuna.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de la Sala se regulará conforme a los recursos de apelación presentados por ambas partes, en aplicación del principio de consonancia establecido en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y el de congruencia, establecido en el 281 del Código General del Proceso.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Atendiendo a los puntos objeto de reproche y la situación fáctica y jurídica planteada, la Sala establecerá si se encuentra demostrada o no la relación laboral pretendida, de resultar afirmativa, se procederá a determinar si hay lugar a la condena por concepto de subsidio familiar.

Previo a resolver el asunto bajo estudio, se debe precisar que, en el presente caso, son hechos probados que, se entre Tosse y Suarez Fajardo se firmaron dos contratos que denominaron prestación de servicios, el primero, desde el 16 de enero de 2012 (f.º 32-33) y el segundo, desde el 16 de enero de 2013 (f.º 36-37), que se le comunicó al demandante a través de oficio del 20 de diciembre de 2012, que la fecha de vencimiento del primer contrato era el 30 de diciembre de 2012 (f.º 34), mismo que fue liquidado, conforme se observa en el documento visible a folio 35 y en el que se evidencia se calculó la suma de \$1.561.000.

De igual forma, se aportó un llamado de atención del 19 de septiembre de 2013 realizado por Correa Olave y dirigido al actor, a través del cual se le pide que informe sobre los hechos ocurridos en el establecimiento Cali Club (f.º 11), el demandante presentó el reporte de lo sucedido para esa misma data (f.º 13-13), sin embargo, sus argumentos no fueron aceptados por Correa Olave, quien, mediante oficio del 20 del mismo mes y año, le informó sobre la sanción de 3 días. De igual manera, se observa oficio presentado por el actor ante Suarez Fajardo el 15 de octubre de 2013 mediante el cual le comunicó la renuncia (f.º 87-88), la liquidación respectiva y el depósito judicial de la suma de \$1.319.000, con los respectivos comprobantes de que fue cancelado al demandante (f.º 38-40) y el contrato de arrendamiento del bien inmueble en el

que funciona el establecimiento de comercio Cali Club, suscitado entre Suarez Fajardo (arrendatario) y Correa Olave (arrendador) (f.º 70).

Ahora bien, dadas las particularidades del presente asunto, es necesario advertir que se estudiará el presente caso de conformidad con la normas laborales, al respecto, el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo presume que toda relación de trabajo personal se encuentra regida por un contrato laboral, ello significa que si el demandante logra demostrar la prestación personal del servicio se entenderá que este se rigió por un contrato de trabajo; de esta manera se traslada a hombros del demandando la carga de enervar dicha presunción; así lo ha indicado la CSJ, en SL del 24 de abril de 2012, n.º 39600, reiterada en la SL 9156 de 2015, donde enseña que al aceptarse la prestación del servicio arengando un vínculo de naturaleza diferente, el demandado le allana el camino al actor para acogerse a la presunción en comento, debiendo correr el encartado con la probanza de la insubordinación e independencia, so pena de quedar en firme la ficción legal.

Aunado a lo anterior, los pronunciamientos proferidos por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia quien ha indicado que para que se declare la existencia de un contrato de trabajo, por lo menos deberá demostrar el primero de los elementos, esto es, la prestación personal del servicio, en virtud a la presunción establecida en el artículo 24 del C.S.T., en sentencia SL4027-2017, en la que dispuso:

"De ahí que, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que en la actuación procesal esté plenamente demostrada la actividad personal del trabajador demandante a favor de la parte demandada, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica, que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de trabajo, debe igualmente estar evidenciada. Sin embargo, no será necesaria la acreditación de la citada subordinación, con la producción de la respectiva prueba, en los casos en que se encuentre debidamente comprobada la prestación personal del servicio, ya que en este evento lo pertinente, es hacer uso de la presunción legal consagrada en el art. 24 del Código Sustantivo del Trabajo..."

Al respecto, con la prueba recaudada y estudiada en su conjunto por esta Corporación, se hará el análisis del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece los elementos esenciales para que se configure el contrato de trabajo. Para ello, es necesario que concurren 3 elementos: i) la prestación personal del servicio por parte del trabajador, ii) la continuada dependencia o subordinación de quien lo brinda y iii) un salario como retribución.

Frente a la continuada prestación del servicio o lo que es lo mismo decir a la continuada subordinación, la Corte Suprema de Justicia en variada jurisprudencia, concretamente en la sentencia SL 401 de 2022, dijo: *Sobre el particular y en sentencia con radicado 36,549 5 agosto 2009 SL 4408 del 2014, SL 16110 del 04 de noviembre de 2015 la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral precisó que si bien es cierto la parte actora le basta comprobar en el curso de la litis la prestación o la actividad personal para que se presuma el contrato de trabajo y es a la parte demandada a quién le corresponde desvirtuar dicha presunción con la que quedó beneficiado, también lo es que no queda relevada de otras cargas probatorias como por ejemplo el extremo temporal de la relación, el monto del salario, jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, el hecho del despido cuando se solicita la indemnización respectiva.*

Ilustrado lo anterior, para determinar si lo que existió entre las partes fue un contrato de prestación de servicios o un vínculo laboral, se advierte, que se aportaron dos contratos que fueron denominados por las partes como de prestación de servicios, de los que se extrae que el primero, se dio entre el 16 de enero al 30 de diciembre de 2012 y el segundo, desde el 16 de enero de 2013 al 13 de octubre de 2013.

Ahora bien, la sala no pasa por alto, que la parte demandada, específicamente el señor Suarez Fajardo, sentó su defensa respaldado en los contratos mencionados y en que no se trabajaba de manera continua sino por turnos.

No obstante, una vez escuchados los testigos, entre ellos al señor Wilson Trujillo Gómez (Min. 14:46-31:59), quien manifestó que es recepcionista de Cali Club desde hace 2 años, pero que empezó hace mucho tiempo, como en el 2011 trabajaba por turnos, que ahora es que ya está permanente, como de 2013, que está de planta, que conoció al demandante porque todos hacían los turnos en diferentes puestos, que él a veces hacía portería o locker, que los turnos eran rotativos, que lo vio como desde 2011, que a veces él estaba ahí, que los turnos eran rotativos por semana, que no era todos los días, porque trabajaban varios.

Agrega, que a veces coincidía en turnos con el actor, que eran como 4 o 5 haciendo turnos, que el horario era de 2 de la tarde a 9:30 de la noche, que los turnos se programaban con el señor Suarez (quien administraba) o a veces era con Correa, que los turnos y funciones se programaban por semana, que habían días en que no iban a trabajar por diligencias personales, que los turnos no eran obligatorios, no generaban sanción, él testigo hace referencia a que si él estaba programado para cualquier turno y se le presentaba alguna situación, podía no asistir.

Que, el turno valía \$20.000, que no recibían ninguna otra contraprestación, que más que todo los turnos eran en el horario que indicó, que los fines de semana a veces trabajaban de 2 de la tarde a 10 de la noche y otros de 10 de la noche a las 3 de la mañana, que una que otra vez veía al demandante haciendo estos turnos, que quien impartía órdenes y daba las instrucciones para cumplir esos turnos era Suarez, que cuando se programaba a alguna persona para un turno y no llegaba, se designaba a otra persona, porque eran los turneros, que esporádicamente veía al demandante, que 3 o 2 días a la semana, que casi no coincidían, no sabe si Suarez cancelaba alguna otra contraprestación, que al demandante lo veía una temporada, no sabe qué fechas laboró el actor.

Asimismo, refirió que los turnos se pactaban con Suarez, que les tocaba avisar cuando no podían asistir a algún turno, que el demandante también trabajaba por temporadas, que él se retiraba, volvía.

Así como el de Octaviano Muñoz Gómez (Min. 32:26-43:29) quien refirió que trabajó con Suarez y Correa hace como 15 o 16 años en un establecimiento que se llama Cali Club, que empezó a trabajar antes de 2012, que hacían turnos en portería, atención al cliente, locker, que los horarios de lunes a jueves y domingo eran de 2 de la tarde hasta las 10 de la noche y fines de semana de 2 de la tarde hasta las 2 de la mañana, que la programación de turnos y la duración de estos los hacía Correa, que no había problema si no podía hacer determinado turno, que conoció al demandante entre el 2010 hasta el 2011 más o menos, que después de 2013 no volvió, pero que los turnos de él eran esporádicos, que el

testigo hacía turnos fijos, que se los pagaban por día, pero él iba todos los días, que veía a veces al actor.

De igual manera, que la inasistencia a algún turno no generaba llamados de atención, que los turnos no eran obligatorios, no recuerda las veces en que el demandante no hacía turnos, que les pagaban por turno realizado \$20.000 diarios, no sabe los motivos por los cuales el demandante dejó de hacer turnos, que cuando el testigo empezó a trabajar se hizo mediante contrato verbal.

Al analizar la prueba testimonial se logra inferir que en efecto el demandante prestaba sus servicios ya sea como portero o como cuidador de locker, pero esta situación se daba conforme al pacto suscitado entre las partes, y así lo dejan claramente expuesto los testigos, al manifestar que junto con Suarez Fajardo se establecían los turnos, que, aunque no era obligatorios, cuando uno de ellos no podía cumplir con determinado turno, debían reportarlo previamente.

Además, considera la sala que la norma prevé que las partes pueden convenir la forma como se va a desarrollar la labor tal como lo establecen los artículos 158 y el inciso 2 literal c del 161 del CST, y en ese mismo sentido, independientemente de que se trabajara por turnos, no significa que se deba entender que el contrato es por prestación de servicios, toda vez que la labor prestada por el demandante en vida obedeció al objeto empresarial de las actividades del empleador, es decir, se requería el personal para brindar atención al público que asistía a departir en el establecimiento comercial Cali Club.

Aunado a lo anterior, no se puede perder de vista, que el demandante (trabajador) no podía realizar las actividades encomendadas fuera del lugar de trabajo, para mayor claridad, así el desarrollo de su función lo fuera por turnos, el mismo debía llevarse a cabo en las instalaciones de Cali Club, haciendo uso de los implementos que le proporcionaban para ejercer a cabalidad su función, no podía ejecutar ese turno en otro lugar, debía obedecer la directriz que se daba en los turnos establecidos por las partes, debía someterse en ese momento al horario, a las instrucciones, se le pagaba por turno realizado, y así no

hubiera sido permanente su labor y que al parecer no obligara al demandante a realizar determinado turno, lo cierto es que debía reportar la inasistencia a cualquiera de los turnos previamente acordados con Suarez Fajardo, y todo se hacía en pro de cumplir con el objeto social del establecimiento público, pues las funciones del actor junto con sus compañeros de trabajo se encaminaban a brindar la atención al público.

Por todo lo anterior expuesto, resulta fehacientemente acreditado que entre las partes no se suscribieron contratos de prestación de servicios, sino que lo que verdaderamente surgió fueron dos contratos de trabajo, tal como lo dispuso la juez de primera instancia, y si esto no fuera suficiente, de la prueba documental aportada, se probó la existencia de una sanción impuesta al actor por 3 días, tal como lo dijo la apoderada judicial del demandante en el recurso de apelación, y esto es una situación que denota, sin lugar a dudas, la existencia de subordinación.

Aunado a lo anterior, de los contratos aportados se logra extraer que el trabajador no podía prestar sus servicios por intermedio de otras personas, así como también se obligaba a cumplir las instrucciones surgidas en la relación laboral.

Es así, que se corrobora la existencia de un contrato realidad entre las partes.

Ahora bien, para resolver los puntos objeto de apelación que tienen que ver con que la parte demandante concretamente reclama que se tengan en cuenta los hechos 2, 6 y 15, frente al segundo hecho, ha de indicarse que ya fue resuelto por la sala, toda vez que se encontró acreditada la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, a través de dos contratos –como se había mencionado en precedencia–, que una vez finalizados, la parte demandada procedió a pagar la liquidación respectivamente, por ende, no se adeuda suma alguna ni por prestaciones sociales ni por salarios ni vacaciones.

Respecto al hecho 6 de la demanda, una vez leído se observa que insiste en que no se pagaron horas extras ni nocturnas ni dominicales,

no obstante, la Sala acompaña los argumentos planteados por la juez de primer grado, en el sentido que con todo el caudal probatorio no se logran acreditar y mucho menos con la prueba testimonial que nunca manifestó que los horarios excedieran el horario pactado entre las partes, y ante la ausencia de prueba, no hay más camino que absolver de condena por este concepto.

Ahora bien, frente al hecho 15 de la demanda, revisado se extrae que se acusa de conductas de acoso laboral ejercido por el empleador, de quien predicó que lo maltrataba verbalmente, sin embargo, el proceso está huérfano de toda prueba en ese sentido, además, esta situación no fue debatida por los testigos ni se logra extraer de la prueba documental que este hecho hubiera ocurrido, por ende, no hay lugar a imponer condena por este concepto.

Por último, en lo que tiene que ver con la petición de la demandada de revocar la condena impuesta por subsidio familiar, el tribunal advierte, que de todas las pruebas no se logra demostrar que Suarez Fajardo hubiera afiliado al actor a alguna Caja de Compensación Familiar, y ante la existencia de una relación laboral, resulta cierta la conclusión a la que llega la a quo, para que el demandante se beneficie por este concepto.

Lo anterior es así, pues frente a la carga probatoria, esta Sala reitera que la misma, se encuentra a cargo de la parte que aduce tener el derecho, 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. Y, quien más que la juzgadora de primer grado, quien tuvo contacto directo con la prueba traída a estrados, y quien, al hacer un ejercicio valorativo, dio aplicación a libre formación del convencimiento a través del cual forjó y construyó la sentencia proferida en primera instancia.

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

Sin costas en esta instancia, al no salir adelante los recursos formulados.

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 150 del 26 de julio de 2018, proferida por la Juez Segunda Laboral del Circuito de Cali.

Segundo: Sin COSTAS en esta instancia.

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

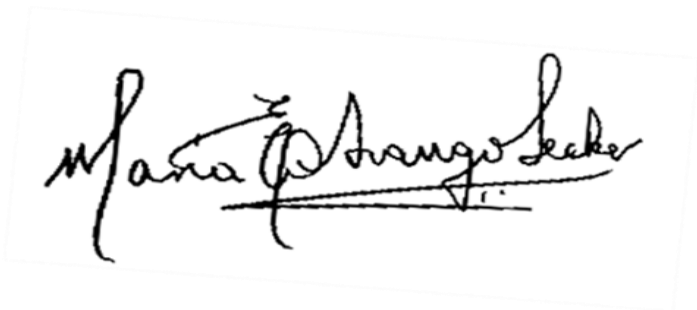
Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial.

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



CAROLINA MONTOKYA LONDOÑO

Magistrada