

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



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

SENTENCIA 146

(Aprobado mediante Acta del 29 de septiembre de 2023)

Proceso	Ordinario
Demandante	Miller Andrés Motta Delgado
Demandado	Metro Cali S.A.
Radicado	7600131050032021004701
Tema	Contrato de trabajo
Decisión	Confirmar-Adicionar

En Santiago de Cali, el día 29 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 197 del 22 de julio de 2021, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **Miller Andrés Motta Delgado** contra **Metro Cali S.A.**

ANTECEDENTES

Para empezar, el demandante pretende que se declare su calidad de trabajador oficial con ocasión de la relación laboral entre las partes, además, que existió un contrato a término indefinido con **Metro Cali S.A.** en el periodo comprendido entre el 19 de Abril de 2013 y 29 de diciembre de 2017, como consecuencia de ello, que se condene al pago de las prestaciones sociales relacionadas, es decir, auxilio de cesantías, intereses de cesantías, prima, indemnizaciones por no consignación de cesantías y por falta de pago, aportes a la seguridad social, a la indexación y costas procesales.

Lo anterior fundamentado en que, el día 19 de abril de 2013 suscribió contrato de prestación de servicios por un término de 3 meses con Metro Cali S.A., desempeñando labores de apoyo a la gestión como apoyo a la dirección de operaciones en las actividades relacionadas con la revisión e inspección diaria de la infraestructura del SITM-MIO y control de flota de la vía, por un valor de \$4.500.000 los primeros 3 meses, posteriormente, dado su desempeño, se suscribieron múltiples contratos de manera continua, de la misma naturaleza. A la finalización de la relación laboral, percibía como remuneración la suma \$1.605.000.

Agrega, que la labor contratada siempre fue ejecutada de manera personal, con los elementos que le suministraba la entidad demandada, atendiendo siempre a las órdenes de sus superiores y cumpliendo un horario de trabajo establecido.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

Una vez surtida la etapa de admisión y la notificación de la demanda, **METRO CALI S.A.**, se opuso a las pretensiones argumentando que entre las partes no existió relación laboral, sino una contractual regida por la ley 80 de 1993, afirma que es cierto que el demandante ejecutó actividades de manera personal; sin embargo, no recibiría órdenes de superiores ni cumplía horario. Propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de las obligaciones demandadas, falta de causa y derecho para demandar laboralmente a Metro Cali S.A. como su empleador, buena fe de la demandada, pago y compensación e innominada.¹

Indicó que el demandante no cumplió con los elementos fundamentales establecidos en el contrato de trabajo. En este contexto, es importante destacar que METRO CALI no incurrió en ninguna violación de derechos ni incumplió sus obligaciones contractuales mientras el demandante prestaba sus servicios como contratista. Esto se debe a que no se ha identificado ninguna normativa, disposición legal o principio constitucional que haya sido desconocido, infringido o violado durante dicho período.

¹ 06Contestación.pdf. Pág. 13-14

Es esencial comprender que un contrato de trabajo, como cualquier otro acuerdo legal, está regido por una serie de términos y condiciones que ambas partes deben cumplir. En este caso, el demandante no logró cumplir con los elementos específicos que se acordaron en el contrato de trabajo, lo que podría incluir aspectos como plazos, responsabilidades o cualquier otra obligación contractual. Sin embargo, METRO CALI actuó de acuerdo con los términos del contrato y no hubo desviaciones injustificadas de sus deberes.

La importancia de señalar que METRO CALI no violó ningún derecho ni incumplió sus obligaciones contractuales reside en que la empresa es consciente de la importancia de respetar los derechos laborales y las regulaciones legales vigentes. Por lo tanto, se aseguró de mantener un cumplimiento adecuado de las disposiciones legales y contractuales durante todo el período en que el demandante brindó sus servicios como contratista.

Es relevante destacar que, en el ámbito legal y contractual, la transparencia y el respeto a los acuerdos son fundamentales para mantener la integridad de todas las partes involucradas. METRO CALI se ha adherido a estas prácticas y no ha infringido ningún principio legal o constitucional, y ha actuado de acuerdo con los términos y condiciones del contrato de trabajo vigente en ese momento.

En resumen, METRO CALI no ha incurrido en ninguna violación de derechos ni ha incumplido sus obligaciones contractuales durante el tiempo en que el demandante prestó sus servicios como contratista, ya que se adhirió rigurosamente a los términos del contrato y cumplió con todas las regulaciones legales pertinentes.

Por su parte, el MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI, manifiesta su oposición a todas y cada una de las pretensiones presentadas por la parte demandante y solicita la desvinculación del Distrito de Santiago de Cali. En consecuencia, solicita eximir al ente territorial de la obligación de efectuar pagos por acreencias laborales, indemnización por despido sin justa causa y reintegro. Lo anterior dado que no le constan los hechos de la demanda, por tratarse de una relación de tipo

contractual reglada por la Ley 80 de 1993, en la cual la entidad territorial no hace parte de ninguno de los extremos, no es posible conocer las afirmaciones planteadas. Propuso como excepciones de mérito, falta de legitimación en la causa por pasiva, falta de jurisdicción y competencia, prescripción y genérica. ²

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Tercero Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 197 del 22 de julio de 2021, declaró la existencia de los contratos de trabajo y sus respectivos salarios devengados por el señor MILLER ANDRÉS MOTTA DELGADO como trabajador oficial y METRO CALI S.A., como empleador, así:

Primer contrato	Desde el 19 de abril de 2013 hasta el 20 de mayo de 2014
Segundo contrato	Desde el 01 de julio de 2014 hasta el 30 de septiembre de 2014
Tercer contrato	Desde el 12 de octubre de 2015 hasta el 30 de septiembre de 2016
Cuarto contrato	Desde el 30 de junio de 0217 hasta el 29 de diciembre de 2017

Declaró probada la excepción de prescripción en lo concerniente a los 3 primeros contratos referidos en la tabla anterior.

Teniendo en cuenta lo anterior condenó a METRO CALI S.A. a pagar al señor MILLER ANDRES MOTTA DELGADO, los valores que se citan por los siguientes conceptos, que deberán ser indexados desde la terminación hasta la fecha de su pago:

² 10ContestaciónMunicipio.pdf. Pág.5-8

- a. Cuarto contrato: Desde el 30 de junio de 2017 hasta el 29 de diciembre de 2017, indexados desde esta última data y hasta su pago:

Cesantías	\$798.041
Intereses a las cesantías	\$47.616
Vacaciones	\$398.575
Prima de navidad	\$798.041
Prima de vacaciones	\$398.575
Total	\$2.440.848

- b. Al pago de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones para cada uno de los contratos antes establecidos, liquidados sobre el salario devengado para cada contrato.

Por otro lado, absolvió al Municipio de Santiago de Cali de todas las pretensiones y condenó en costas a Metro Cali S.A., las cuales fijó en \$1.500.000.

El juez, para fundamentar la decisión, afirmó que se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo bajo los preceptos del Artículo 24 del Código sustantivo, por tanto, quien la alegue en su favor tiene que demostrar la prestación personal de servicio para entenderse cobijada por ella, mientras que el beneficiario de dicha prestación es a quien le corresponde desvirtuar que en la misma no existe el elemento subordinación. De igual manera observó la juzgadora, que el objeto social de Metro Cali S.A. es el diseño, construcción y puesta en marcha del sistema integrado de Transporte Masivo, la cual guarda estrecha relación con los cuales se celebraron los contratos de prestación de servicios.

El a-quo sostuvo que, si bien es cierto que la accionada alega que los vínculos que el actor sostuvo fueron de prestación de servicio, se tiene que los mismos se desvirtúan por los términos de su relación, en los cuales el demandante debió prestar el servicio en un horario establecido, y cumpliendo con los turnos de

operación del sistema, lo cual fue reafirmado por los testigos Mario Burgos Rojas y Jaime Prado Vergara, cuyas respuestas fueron elocuentes y coherentes, quienes indicaron la clase de relación que mantenían con la entidad demandada, las funciones encartadas y adicionalmente a ello las órdenes que le fueron impartidas al demandante. Manifestaron que recibían capacitaciones la cual era dada por una persona adscrita a Metro Cali, que las órdenes y horarios eran impartidos por el ingeniero Tito Garzón, adscrito a Metro Cali, además se trataban de actividades que tenían que ver con el giro ordinario de la empresa. Las anteriores declaraciones permitieron al despacho arribar a la conclusión de la prestación personal del servicio.

Para concluir que, la demandada no fue capaz de desvirtuar la presunción del artículo 24, que señala que toda la prestación de servicios está regida por un contrato de Trabajo, toda la documental en el asunto bajo estudio, está orientada a reforzar la existencia de la relación laboral alegada por la demandante.

Lo anterior, atendiendo al principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecida constitucionalmente, que señala que en caso de duda o contradicción entre lo escrito en el papel y lo realmente ejecutado en la realidad, se prefería esto sobre los formalmente.

Por último, el juez señaló que el material probatorio allegado al proceso evidencia la presencia de los vínculos contractuales surgidos entre el demandante y la demandada de carácter laboral y no de prestación de servicios, como quiera que la subordinación afloró en todo el proceso como elemento que distingue el contrato de trabajo de otra forma, de la relación contractual.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandada, METRO CALI S.A., inconforme con la decisión, interpuso y sustentó el recurso de apelación, afirmando que el inciso tercero del artículo 41 de la ley

80 establece que los contratos estatales son intuito persona y en consecuencia, una vez celebrados, no podrán cederse sin previa autorización escrita de la entidad contratante, reitera que la contratación del demandante a través de los contratos de prestación de servicios obedeció, a la insuficiencia del personal de la planta de cargos de Metro Cali para que ejecutara las actividades para las cuales se contrató.

De igual forma, afirma que, no está demostrada la continuada subordinación, como lo exige el artículo 23 y 24 del Código sustantivo del trabajo, pues se reitera, no hay una sola prueba en el expediente que acredite que el demandante ejecutaba actividades en las mismas condiciones de un trabajador de oficial.

Asimismo, se refiere a que las capacitaciones obligatorias a las que hizo referencia el actor y cuya prueba quedo demostrada por el despacho, corresponden a las de Seguridad Social y de salud en el trabajo que están contempladas en el Decreto 1072 de 2015, las cuales son de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores públicos y privado, además deben tener cobertura sobre trabajadores dependientes y contratistas.

Explica, en relación con la programación de turnos se reitera que estos podían ser modificados por solicitud del demandante en coordinación con el señor Tito Garzón, como quedó demostrado en el interrogatorio que se le realizó al demandante y en los testimonios practicados, dichos horarios, de ninguna manera eran impuestos.

En el mismo sentido, afirma que no es cierto que el demandante tuviera la obligación de radicar incapacidades, sin embargo, como es lógico para cualquier persona que suscribe un contrato para prestar un servicio, debe informar al contratante cuando no pueda ejecutar la actividad para la cual fue vinculado.

Por lo anterior, solicita que se revoque la sentencia proferida en primera instancia y se absuelva de las pretensiones incoadas.

Por su parte el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación manifestando que la entidad encartada era conocedora de la realidad de la vinculación laboral, dado que estaban presentes los elementos del contrato, por tanto, si existía una mala fe de la entidad encausada, pues se trató de disfrazar una relación laboral mediante un contrato de prestación de servicios. Por lo anterior, afirma que es viable que se proceda a condenar a la demandada a pagar la indemnización por falta de pago contemplada en el artículo 1 del decreto 797 de 1949.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este despacho judicial, a través de auto 211, admitió y ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión³. Estando dentro de la oportunidad procesal, las partes presentaron escrito de alegatos.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

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

CONSIDERACIONES DE LA SALA

La Sala centra su estudio en determinar si entre MILLER ANDRÉS MOTTA DELGADO y METRO CALI S.A. existió un contrato de trabajo del 19 de abril de 2013 al 29 de diciembre de 2017. En consecuencia, si hay lugar a impartir condena por las acreencias laborales pretendidas.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 23 establece que para que exista un contrato laboral deben concurrir los tres (3) elementos esenciales a saber: la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia y la remuneración como contraprestación por el servicio prestado, y una vez reunidos “no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”, precepto que desarrolla el

³ 07AutoRemite00320210004701

principio de la realidad sobre las formas, también consagrado en el art. 53 Constitucional.

Así mismo, el artículo 24 ibídem establece que: “*Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.*”, y sobre esta presunción quien la alegue en su favor debe demostrar la prestación personal del servicio para entenderse cobijada por ella, mientras que a la contraparte es a quien le corresponde desvirtuar que en la misma no se configuran los elementos del contrato de trabajo.

Atendiendo a lo anterior, esta presunción legal opera a favor del trabajador, por consiguiente, demostrada la prestación del servicio, es de cargo del empleador desvirtuar la presunción. En este sentido, la Corte Suprema de Justicia ha expresado, entre otras, en sentencia SL1684 de 2022:

“Sea lo primero recordar que tal y como lo ha reiterado esta Sala, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica –que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral–, no es menester su acreditación cuando la primera se hace manifiesta, pues en tal evento, lo pertinente es hacer uso de la prerrogativa legal prevista en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por el artículo 2.º de la Ley 50 de 1990, según el cual «se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo».

De acuerdo con lo anterior, al actor le basta con probar en el curso de la litis su actividad personal, para que se presuma en su favor el vínculo laboral, y es al empleador a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, evidenciando que la relación fue independiente y no subordinada” (CSJ SL2480 de 2018) (Negritas fuera de texto original)

Del derrotero jurisprudencial citado, se extrae que, a la parte demandante le corresponde aportar los elementos materiales probatorios que den cuenta de la existencia de la relación laboral, respecto a la prestación personal continua del servicio, esto en atención a la garantía establecida a su favor en el artículo 24 del C.S.T.

Respecto a la subordinación, la ley ha sido clara que es este el elemento que define la existencia o no de un contrato de naturaleza laboral. La continuada subordinación o dependencia del trabajador del empleador que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato (SL 3020 de 2017, SL 16528 de 2016, SL 336 de 2022, SL 222 de 2022)

A su vez, el artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo preceptúa que *“el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere de forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario”*.

Adicionalmente, se tiene el artículo 61 del CPTSS que concede a los jueces de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas al juicio, y de esta forma llegar a un convencimiento acerca de los hechos objetos de controversia con base en aquellas que los persuaden mejor sobre el cual es la realidad del asunto. Lo anterior sin dejar de lado los principios que informan la sana crítica de la prueba y atendiendo las circunstancias relevantes del litigio y la evolución de las conductas de las partes durante su desarrollo.

A fin de desatar la inconformidad planteada por los recurrentes, es menester acudir a la prueba documental relevante para el asunto, encontrando:

- Contratos de prestación de servicios y modificatorios, suscritos entra las partes:

No. Contrato	Fecha de suscripción	Plazo	Valor	FL.
1.4.2.300-2013	19/04/2013	3 meses	4.500.000	01Demanda. Pág. 26-29
P.S. 1.4.2.448-2013	15/07/2013	4 meses	6.000.000	01Demanda. Pág. 29-34
Prorroga P.S.	13/11/2023	2 meses	3.000.000	01Demanda. Pág. 34-37

1.4.2.448-2013				
P.S. 917.104.2 .88-2014	30/01/2014	4 meses	6.500.000	01Demanda. Pág, 37-39
P.S. 917.104.2 -458-2014	01/07/2014	2 meses	3.000.000	01Demanda. Pág. 39-44
Prorroga P.S. 917.104.2 -458-2014	12/10/2015	1 mes	1.500.00	01Demanda. Pág. 44-51
P.S. 917.104.2 -491-2015	12/10/2015	1 mes y 2018 días	2.400.000	01Demanda. Pág. 44-51
P.S. 917.104.2 -71-2016	04/01/2016	6 meses	9.000.000	01Demanda. Pág. 51-61
PS.917.10 4.2-321- 2016	01/07/2016	6 meses	9.000.000	01Demanda. Pág. 61-68
P.S. 917.104.2 .298-2017	30/06/2017	6 meses	9.630.000	01Demanda. Pág. 68-77

- Actas de terminación de los contratos de prestación de servicios.
- Correos electrónicos donde se evidencia la obligación de asistir a reuniones, reasignación de horarios, informes periódicos, citaciones los cuales corresponden a los años 2013 a 2017.

De igual manera, se recibieron los testimonios del señor MARIO BURGOS ROJAS y JAIME PRADO VERGARA, quienes proporcionaron respuestas elocuentes y coherentes, describiendo claramente la naturaleza de su relación con la entidad demandada, las responsabilidades que se les asignaron y, además, detallaron las instrucciones que el demandante recibió. En sus declaraciones, afirmaron que mantenían una relación laboral con Metro Cali, en

la que desempeñaban funciones específicas que eran parte integral de las operaciones de la empresa.

Es relevante destacar que estas funciones estaban directamente relacionadas con la actividad principal de la empresa, lo que demuestra que su labor estaba intrínsecamente ligada al giro ordinario de Metro Cali. Además, mencionaron que recibían capacitaciones proporcionadas por un representante de la propia entidad, lo que refuerza la idea de una relación laboral formal y estructurada.

Un aspecto crucial que se destacó en estas declaraciones es que las órdenes y horarios de trabajo eran impartidos por el ingeniero Tito Garzón, quien estaba claramente adscrito a Metro Cali. Este detalle es significativo, ya que subraya la subordinación y dependencia del demandante con respecto a la empresa.

En conjunto, las declaraciones de estas personas han permitido al despacho llegar a la conclusión de que el demandante efectivamente prestaba un servicio personal a Metro Cali. Esto respalda la alegación de la parte actora sobre la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el demandante y la empresa.

De lo expuesto en párrafos anteriores y de conformidad con la presunción dispuesta en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, le corresponde a la demandante solo acreditar la prestación personal del servicio en favor del demandado; revisado el plenario se colige que en efecto está acreditada la prestación del servicio del señor MILLER MOTTA en favor de la empresa METRO CALI S.A., así se corrobora con el material probatorio arrojado al proceso y descrito con anterioridad.

Así las cosas, de tal manera que al haber sido acreditado este elemento, le correspondía a la enjuiciada desvirtuar la presunción legal, esto es, que la demandante no tenía la calidad de trabajadora de la demandada por no configurarse los elementos del contrato de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, es preciso indicar que la Sala no encuentra desvirtuada la subordinación por parte del demandado, toda vez que, la relación laboral desarrollada por la accionante se realizaba, primero, en las estaciones de buses de la empresa METRO CALI S.A., en ese orden, se itera que, de los testimonios rendidos, quedó acreditado la prestación personal del servicio de la demandante como INSPECTOR a favor del demandado. Además de lo anterior, el recurrente le suministró al demandante las herramientas de trabajo, como lo era la radio Avantel.

Por otro lado, se tiene que el demandante debía cumplir con turnos previamente establecidos por la demandada, es decir, estaba investida de poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria, factores que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa, esa facultad, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral.

PRESCRIPCIÓN

Respecto a la excepción de prescripción tenemos que el actor elevó reclamación administrativa al empleador el 24 de noviembre de 2020, presentó demanda el 11 de febrero de 2021, por lo cual, los contratos aquí requeridos cuyos extremos temporales fueron fijados previamente la fecha que tenía el actor para ser exigibles sus derechos laborales son; en el primer contrato con vigencia del 19 de abril del 2013 hasta el 20 de mayo del 2014 contaba hasta el 20 de mayo de 2017 para elevar dicha reclamación, en el segundo contrato con vigencia desde el 01 de julio de 2014 hasta el 30 de septiembre de 2014, contaba hasta el 30 de septiembre del 2017, en el tercer contrato cuya vigencia era desde el 12 de octubre de 2015 hasta el 30 de septiembre de 2016, tenía fecha límite para elevar la reclamación el 30 de septiembre de 2019, el cuarto contrato que tuvo vigencia desde el 30 de junio de 2017 hasta el 29 de diciembre de 2017, contaba con el término para elevar su reclamación administrativa hasta el 29 de diciembre de 2020. Dado lo anterior se tiene que los tres primeros contratos se encuentran afectados por el fenómeno prescriptivo respecto a las prestaciones sociales que pretende la parte demandante.

INDEMNIZACIÓN MORATORIA

En lo que tiene que ver con la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del C. S. del T., modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, la Sala no detecta actuación que permita inferir que el demandado actuó de buena fe cuando se abstuvo de considerar el nexo como laboral en los términos antedichos y pagar las acreencias cuyos reconocimientos se están ordenando a través de esta decisión.

Así las cosas, la intención consciente de la demandada de evadir el pago de las prestaciones laborales de la demandante aflora, haciéndose merecedor de la condena prevista en el artículo 65 del CST, como la demanda fue presentada el 11 de febrero del 2021 y el actor le correspondía devengar \$1.605.000, dado que el último contrato de prestación de servicios señala como asignación mensual dicho valor, le corresponde por esta indemnización un día de salario equivalente a \$53.000.00, por cada día de retardo a partir del día 30 de diciembre de 2017, por dos años, y a partir de ahí intereses a la tasa máxima de créditos de libre asignación según la Superfinanciera, hasta cuando el pago se verifique.

Frente a la imposición de costas procesales a cargo del demandado, para esta Sala significan la simple consecuencia del resultado del proceso, donde el demandado resultó vencido, y que así mismo lo dispuso el artículo 365 del Código General del Proceso, de manera que habrá lugar a la condena en costas pretendida.

En esta segunda instancia, se condenará en costas a la demandada, en favor de la parte demandante, se fijan como agencias en derecho el equivalente medio (1/2) 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: ADICIONAR al numeral **TERCERO** de la sentencia 197 del 22 de Julio de 2021, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, la condena por concepto de indemnización moratoria conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandante en favor de la demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de medio (1/2) 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
En uso de permiso



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Magistrada