

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



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

DEMANDANTE: JOSÉ GERMÁN CABRERA RINCÓN
DEMANDADO: EMPOSER LTDA.
RADICACIÓN: 76001-31-05-008-2016-00190-01
ASUNTO: Consulta sentencia de octubre 4 de 2017
ORIGEN: Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali
TEMA: Indemnización por despido injusto
DECISIÓN: CONFIRMA

MAGISTRADA PONENTE: MARIA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, treinta y uno (31) de mayo de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, resolviendo los recursos de apelación presentados por las partes contra la Sentencia No. 386 del 4 de octubre de 2017, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **JOSÉ GERMÁN CABRERA RINCÓN** contra **EMPOSER LTDA.**, con radicado No. **76001-31-05-008-2016-00190-01**.

SENTENCIA No. 078

DEMANDA¹. Pretende el promotor de la acción se declare que fue despedido sin justa causa; que el despido es ineficaz por no haberse solicitado la autorización del Ministerio del Trabajo; como consecuencia de ello, la demandada debe pagar la indemnización por despido injusto, la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., horas extras y recargos correspondientes a octubre de 2014 y las costas procesales.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que laboró para EMPOSER LTDA. a través de un contrato de trabajo a término fijo, del 30

¹ Fs. 25-29

de diciembre de 2004 al 5 de noviembre de 2014, fecha en que fue despedido cuando se encontraba en tratamiento médico por parte de la ARL, sin que se hubiera solicitado la autorización del Ministerio del Trabajo; que el despido se justificó en presuntos hechos ocurridos el 1° de agosto de 2014, 1° de septiembre de 2014 y 20 de octubre de 2014, es decir cuando habían pasado más de 95 días; que para la segunda quincena de octubre de 2014 no le fueron pagadas las horas extras, ni los recargos y que su salario promedio eran \$2.200.000.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

EMPOSER LTDA.². La entidad se opuso a todas las pretensiones de la demanda y, como argumentos de defensa, expuso que el actor incumplió sus obligaciones laborales, las cuales se constataron en proceso disciplinario adelantado el 4 de noviembre de 2014 consistentes en: i) manipulación indebida del arma de dotación que ocasionó herida de bala a un compañero, ii) omisión de los protocolos en cuanto al abastecimiento del cajero No. 1976 de Bancolombia Calima, dejando expuestos el cofre y su contenido monetario, iii) incumplimiento de su jornada laboral del 20 de octubre de 2014 al retirarse de su lugar de trabajo sin autorización; que el actor no se encontraba en ningún tratamiento médico, por lo cual no tenía la obligación de solicitar autorización al Ministerio del trabajo para terminar el contrato y que el trabajo suplementario le fue cancelado con la liquidación definitiva. Propone como excepciones de fondo las que denominó: Cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas, buena fe de la demandada, ausencia de título y causa en las pretensiones del demandante, ausencia de obligación en la demandada; buena fe de la demandada; prescripción.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 386 del 4 de octubre de 2017, declaró no probadas las excepciones propuestas; condenó a EMPOSER LTDA. a pagar al señor JOSÉ GERMÁN CABRERA RINCÓN la suma de \$3.778.313 por concepto de indemnización por despido injusto y la suma de \$2.850.306 por concepto de sanción moratoria; la absolvió de las restantes pretensiones, y la condenó en costas procesales.

² Fs. 57-71

Para respaldar su decisión, la a quo señaló, en síntesis, previa a hacer una relación de los medios de prueba practicados, que el actor no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada, ya que sólo tuvo una incapacidad en agosto de 2014 por un lapso de diez días, pero con posterioridad no existe ninguna circunstancia que le impidiera cumplir sus obligaciones laborales con normalidad, ni tampoco se le había calificado alguna pérdida de capacidad laboral superior al 15 %. Tampoco tenía derecho a las horas extras que solicita, debido a que no existía prueba que diera cuenta que en efecto fueron laboradas.

Frente a la indemnización por despido injusto, consideró que era procedente en razón a que la carta de despido no cumple con el requisito del párrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, pues no se establecía con claridad la causal o motivo de la terminación del contrato, ya que no basta enunciar las normas genéricas, sino que se deben expresar los motivos concretos y exactos que llevaron al empleador a tomar esa determinación a fin de que el trabajador se entere del hecho justificante, ello para que el empleador en el juicio no pueda alegar hechos diferentes. Aunado a que del acta de descargos a la que se hace referencia en la carta no se lograba extraer ninguna causal para que le fuera terminado el contrato de trabajo.

Finalmente, indicó que también procedía la sanción moratoria, ya que la liquidación definitiva de prestaciones sociales debió cancelarse el 5 de noviembre de 2014, fecha de la terminación del contrato de trabajo, pero la demandada, de forma injustificada, solo la pagó el 17 de diciembre de 2014.

IMPUGNACIÓN Y LÍMITES DEL AD QUEM

La parte **DEMANDANTE** presentó recurso de apelación y, como sustento de éste, argumentó que no está de acuerdo con la liquidación de la indemnización por despido injusto, teniendo en cuenta que el actor fue despedido el 5 de noviembre, fecha en la que el contrato de trabajo ya se había renovado y, entendiendo que su modalidad fue a término fijo, la renovación era por el mismo tiempo de duración, por lo que la indemnización debe corresponder a la suma de \$26.400.000.

La parte **DEMANDADA** también apeló el fallo argumentando, frente a la indemnización por despido injusto, que cuando la jueza establece que no se indicó con claridad cuál fue la causa del despido, se debe tener en cuenta

que, en cuanto al protocolo de armas la falta era gravísima porque el actor no podía estar haciendo lo que hizo máxime que confesó en interrogatorio que le puso un caucho a la escopeta y lo mismo dijo el testigo víctima del siniestro, lo que demuestra que hubo falta cometida también por él mismo, por tanto, la causal de despido se mantiene. Agregó, que si bien es cierto se hace referencia a lo que se dijo en los descargos, debe entenderse que al adjuntar el manual de armas que reconoció el actor que no lo aplicó correctamente, por lo que está probada la falta gravísima que había cometido poniendo en riesgo la vida de los otros tripulantes del carro de valores. Además, que si bien la carta de despido habla de los hechos de los descargos, era por una sola cosa dentro del procedimiento del reglamento interno de trabajo, lo que es clarísimo en ese sentido, de ahí que lo que ha tenido que ver la jueza era ese punto frente al despido, aunado a que no observó el protocolo de manejo de armas, por lo cual existió una indebida valoración probatoria, pues así la carta no hubiese aludido exactamente al punto, la causal de despido sí está demostrada porque se hizo referencia a los descargos, los cuales solo tenían que ver con el siniestro por el manejo peligroso del arma, por tanto, la carta sí es clara.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. La parte demandada reiteró los argumentos expuestos al sustentar el recurso de apelación. La parte demandante guardó silencio.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala a desatar la alzada, al tenor del artículo 66 A del C. P. del T. y de la S. S., adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en el sentido de limitar expresamente la competencia del juez de segundo grado a “...*las materias objeto del recurso de apelación...*” de conformidad con el principio de consonancia.

PROBLEMA JURÍDICO. En estricta consonancia con las pretensiones de la demanda y lo decidido en primera instancia, se centra en resolver: **(i)** si el despido del que fue objeto el demandante deviene en justo o injusto; de ser injusto, **(ii)** determinar si la indemnización fue correctamente cuantificada por la primera instancia.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, debe la Sala pronunciarse sobre los temas planteados, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Inicialmente, es necesario resaltar que no es materia de controversia en esta instancia judicial: **i)** Que entre el señor JOSÉ GERMÁN CABRERA RINCÓN y EMPOSER LTDA. se suscribió un contrato de trabajo a término fijo de seis meses, el 31 de diciembre de 2004 (fs. 82-85) y; **ii)** Que el contrato fue terminado por el empleador de forma unilateral aduciendo justa causa para ello, el 5 de noviembre de 2014 (f. 103).

Para resolver el primero de los problemas jurídicos planteados, debe recordarse que de conformidad con la pacífica jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, cuando en juicio se estudia la viabilidad de la indemnización por despido injusto, corresponde al trabajador demandante demostrar el hecho del despido y al empleador demandado, que aspire a salir avante ante la declaración y/o condena pretendida por su antiguo trabajador, acreditar que éste incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente, que ameriten su despido unilateral por justa causa (CSJ SL3278-2022).

También ha dicho la jurisprudencia especializada laboral, que a fin de que se garantice el derecho de defensa del trabajador, el despido debe cumplir con dos presupuestos indispensables e inexcusables; el primero, la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior y; el segundo; la inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente. (CSJ SL605-2023).

Lo adoctrinado de vieja data por el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral tiene sustento normativo en lo consagrado en el párrafo del artículo 62 del C.S.T., que a la letra reza:

“PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”

Consideró la a quo que en este caso no se cumplió por parte de EMPOSER LTDA. con esta disposición normativa, criterio que comparte enteramente la Sala, pues en efecto, revisada la carta de despido no se observa que al señor JOSÉ GERMÁN CABRERA RINCÓN se le hubiesen expuesto con claridad los motivos de su despido, como se pasa a explicar:

Se lee en la carta a través de la cual se comunicó la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa (f. 103):

EMPOSER
Muebles y Decoración para el Hogar

Bogotá D.C., 05 de Noviembre de 2014

Señor
JOSÉ GERMÁN CABRERA RINCÓN
Escolta Especializado Atrá - Cali

Respetado Señor:

Por medio de la presente nos permitimos comunicarle que **EMPOSER LTDA** ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir del día 05 de noviembre de 2014, con base en lo establecido en el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía.

La anterior decisión se fundamenta en la diligencia de descargos rendida por usted el día cuatro (04) de noviembre de 2014, es claro entonces que con las conductas descritas en la mencionada diligencia, usted violó de manera grave las obligaciones y prohibiciones establecidas en la ley laboral y en el contrato de trabajo suscrito con la Compañía, siendo este motivo suficiente para configurar justa causa para la terminación de su contrato.

Como se puede observar, en la carta de despido no se le expone al trabajador cuáles son los motivos que tuvo la empresa para terminar el vínculo laboral de forma unilateral, pues simplemente se señala que la decisión “...se fundamenta en la diligencia de descargos rendida por usted el día (04) de noviembre de 2014...”, circunstancia que bajo ninguna óptica puede considerarse como una exposición de motivos claros y concretos de despido como pretende hacer ver el recurrente pasivo, máxime cuando el denominado “*protocolo de manejo de armas*” que tantas veces refiere en la alzada, ni siquiera fue mencionado dentro de la misiva como sustento de la decisión de finalizar el contrato de trabajo.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia del 2 de julio de 2009, rad. 34589, reiterada en la SL770-2023, sostuvo lo siguiente:

“Se precisa lo anterior por cuanto, tal como lo ha sostenido la jurisprudencia de la Corte, para justificar un despido el empleador puede manifestar el hecho y calificarlo jurídicamente o mencionar las normas jurídicas, sin que la

errada calificación jurídica o la equivocada cita de las disposiciones legales, invalide la justa causa de despido, **pues lo importante es la claridad del motivo aducido**, el cual, si es sometido al escrutinio judicial, “compete al juez del conocimiento efectuar sin limitaciones la confrontación jurídica que corresponda” (Sentencia de casación del 25 de octubre de 1994, Rad. 6847).” (Énfasis de la Sala).

En el mismo sentido, en la sentencia SL339-2023, expresó:

“Pues bien, de forma reiterada la jurisprudencia de esta Sala ha sostenido que, aunque el empleador no está obligado a citar la norma en que se adecúan los hechos invocados como fundamento de la justa causa, *sí es necesario exponer los motivos concretos en que se funde la decisión, en aras de garantizar el derecho de defensa, sin que posteriormente se puedan traer a colación motivos diferentes a los expuestos al momento del despido como sustento de la determinación empresarial.*”

Sobre el punto, la sentencia CSJ SL16219-2014, señaló:

*[...] Sin embargo, no obstante la sociedad demandada no citó la norma completa en que se subsumen los hechos tal como lo puso de presente el Tribunal, debe anotarse que ello no es imperativo conforme lo tiene adocinado la jurisprudencia de la Sala, **pues basta con identificar los motivos concretos que se le imputan al trabajador y que dieron lugar a su despido, de manera que le permitan en ese momento conocer los móviles que generaron esa determinación a efectos de ejercer el derecho de defensa y garantizar la contradicción oportuna**, correspondiéndole al Juez de trabajo verificar si dichos motivos invocados están o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable [...].*

De modo que, lo que al fallador de alzada le correspondía era verificar si dichos motivos invocados estaban o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable.

*Ejercicio que fue precisamente el que llevó a cabo, al considerar que si bien en la carta de despido la accionada no hizo referencia o mención expresa acerca de cuáles fueron las normas, procedimientos, políticas institucionales o las disposiciones legales que se quebrantaron por parte de la trabajadora y que por su gravedad dieron lugar al finiquito del vínculo laboral, **lo cierto es que conforme a la jurisprudencia de esta Sala, el empleador no está obligado a citar la preceptiva en que se subsumen los hechos invocados como fundamento de la justa causa, y a lo que sí está obligado es a establecer los motivos concretos en que fundó su decisión.**”* (Énfasis de la Sala).

Extrapolando las anteriores consideraciones al caso concreto, es claro que la demandada incumplió con la obligación que tenía de establecer y poner de presente al trabajador los motivos concretos que tuvo para sustentar su despido, y no simplemente y de forma abstracta, hacer referencia a una diligencia de descargos dentro de la cual vale resaltar, el promotor de la acción no aceptó ninguno de los hechos endilgados (fs. 99-101).

Ahora, si en gracia de discusión se admitiera que con remitirse a la diligencia de descargos la demandada cumplió con su obligación de concretar los motivos del despido, que no es así según lo explicado en líneas

que anteceden, las resultas del proceso serían las mismas, como quiera que tampoco se cumplió con el segundo presupuesto indispensable e inexcusable para que proceda el despido. Los hechos que se adujeron en la diligencia de descargos, sobre los cuales se reitera, el trabajador no aceptó ninguno de ellos, son los siguientes (f. 99):

ACTA DE DESCARGOS

En Cali, a los cuatro (04) días del mes de noviembre de 2014, a la hora de 09:00 a.m., en las instalaciones de la JEFATURA DE SEGURIDAD, se han reunido los señores OMAR ALFREDO LOPEZ ZULETA – Coordinador Operativo y Seguridad Regional Sur en representación de la Empresa, y por otra parte, el señor JOSE GERMAN CABRERA RINCON – Escolta Especializado, quien ha sido citado a una diligencia de descargos por los siguientes:

HECHOS

1. El 1 de agosto 2014, Usted estaba jugando con el arma de dotación del señor PITER CAÑAS, situación que ocasionó, un grave accidente en la persona de este funcionario.
2. El 1 de septiembre 2014, usted dejó por fuera del cofre del cajero 1976 Bancolombia Calima, los valores de la purga, exponiéndolos a altos riesgos de pérdida.
3. El 20 de octubre del 2014, usted abandono el puesto de trabajo en su horario ordinario, sin justificación alguna

Como quiera que el despido ocurrió el 5 de noviembre de 2014, se tiene que los hechos en que se sustentó el mismo, los cuales no fueron expuestos como motivos en la carta de despido, ocurrieron en su orden; el primero, con tres meses y cinco días de antelación; el segundo, dos meses y cinco días antes y; el tercero, quince días antes del finiquito contractual, es decir, no existió inmediatez entre la comisión de las presuntas faltas y la decisión del empleador de terminar el contrato de trabajo de forma unilateral, sin que la demandada hubiese esgrimido un solo argumento para justificar porque no tomó en oportunidad la determinación correspondiente una vez se concretaron los hechos, pues ni siquiera expone, y ninguna prueba da cuenta de ello, que hubiese adelantado algún tipo de investigación o procedimiento previo, más aún cuando el recurrente pasivo sustenta su inconformidad en el primero de los hechos endilgados, pues incluso en la demanda se indica que el procedimiento disciplinario se llevó a cabo el 4 de noviembre, es decir, el día de la diligencia de descargos, más de tres meses después de la comisión de la presunta falta.

Frente a la inmediatez entre la falta endilgada y la decisión de despedir al trabajador, se ha pronunciado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en los siguientes términos:

“Siendo este uno de los aspectos reprochados, y es que la jurisprudencia de esta Sala sostiene que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, además de explícita y concreta, debe ser oportuna y tempestiva, pues si bien el legislador no ha establecido límites temporales máximos para invocar tal determinación, después de cometida una falta que dé lugar a su adopción, ello no significa que no deba mediar un término

razonable entre lo uno y lo otro; de lo contrario, se impone entender que condonó o dispensó la presunta falta. También ha precisado que el despido no deja de ser oportuno cuando el empleador se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos ocurridos (CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014 y CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 38855, reiteradas en la CSJ SL204-2023).

La razón por la cual se ha exigido el cumplimiento de la inmediatez se origina en que el tiempo que pasa entre la ocurrencia de los hechos alegados por el empleador y la decisión de finiquitar el vínculo laboral rompe el nexo causal que debe existir en estos casos, de allí que entre el momento de la falta y el de la decisión de terminación, debe haber un lapso razonable, que comienza desde el instante en que el empleador conoce de los hechos que generan esa drástica medida, pues de no ser así, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada, el despido deviene en ilegal.” (CSJ SL605-2023) (Énfasis de la Sala)

En el presente caso, como se anotó en precedencia, la apelación de la parte demandada se centra única y exclusivamente en el primero de los hechos referidos en la diligencia de descargos relativo al manejo del arma de dotación que ocasionó un grave accidente, argumentando que ello era una falta grave de acuerdo con el “*protocolo de manejo de armas*”, del que se reitera, no se hizo la más mínima mención en la carta de despido. Sin embargo, ese hecho, como ya se dijo, ocurrió más de tres meses antes de la determinación de despedir al trabajador, por lo que no se puede considerar que existió inmediatez y mucho menos que el despido fue tempestivo, más aún, cuando de los mismos descargos se desprende que el conocimiento de los hechos por parte del empleador fue ese mismo día, 1° de agosto de 2014, por informe de los compañeros de tripulación (f. 99).

En ese sentido, se tiene que EMPOSER LTDA. incumplió los dos primeros requisitos desarrollados por la doctrina jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral para que proceda la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador, los cuales son: “i) *Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST y iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual.*” (CSJ SL766-2023), pues como se ha venido explicando, en este caso no se comunicaron motivos claros, ni los hechos concretos que motivaron el despido, como tampoco existió inmediatez entre las presuntas faltas y la decisión de rescindir el contrato de trabajo, razón por la que se confirmará la sentencia en ese aspecto.

Respecto la apelación de la parte demandante, se tiene que, como se

dejó sentado al inicio de estas consideraciones, las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo de seis meses, el 31 de diciembre de 2004, por tanto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del C.S.T., las prórrogas al contrato de trabajo se surtieron de la siguiente manera:

| CONTRATO /PRÓRROGA | INICIÓ | TERMINÓ |
|---------------------------|---------------|----------------|
| Contrato inicial | 31/12/2004 | 30/06/2005 |
| Prórroga No. 1 | 01/07/2005 | 30/12/2005 |
| Prórroga No. 2 | 01/01/2006 | 30/06/2006 |
| Prórroga No. 3 | 01/07/2006 | 30/12/2006 |
| Prórroga No. 4 | 01/01/2007 | 30/12/2007 |
| Prórroga No. 5 | 01/01/2008 | 30/12/2008 |
| Prórroga No. 6 | 01/01/2009 | 30/12/2009 |
| Prórroga No. 7 | 01/01/2010 | 30/12/2010 |
| Prórroga No. 8 | 01/01/2011 | 30/12/2011 |
| Prórroga No. 9 | 01/01/2012 | 30/12/2012 |
| Prórroga No. 10 | 01/01/2013 | 30/12/2013 |
| Prórroga No. 11 | 01/01/2014 | 05/11/2014 |

De acuerdo con la relación que antecede, se tiene que la última prórroga del contrato de trabajo debía tener vigencia del 1º de enero de 2014 al 3º de diciembre del mismo año, pero como quiera que se terminó de forma anticipada y unilateral por el empleador, la indemnización debe corresponder, tal como concluyó la a quo, al término que faltaba para la finalización del contrato de trabajo, es decir, por los días transcurridos entre 6 de noviembre y 30 de diciembre de 2014, pues el mismo no se había prorrogado automáticamente, como erradamente lo considera el apoderado de la parte demandante, ya que, conforme lo indicado en el ya mencionado artículo 46 del C.S.T., el empleador debe avisar al trabajador la no prórroga del contrato con treinta días de antelación, es decir, EMPOSER LTDA. tenía hasta el 30 de noviembre para entregar el preaviso al señor JOSÉ GERMÁN CABRERA RINCÓN y, por tanto, sólo hasta el 1º de diciembre de 2014 se surtía la prórroga automática, pero como quiera que el contrato terminó el 5 de noviembre de 2014, la indemnización por despido injusto equivale a los días que faltaban para terminar la vigencia de la prórroga contractual que se encontraba en curso, por tanto, el cargo del recurrente activo no prospera.

Conforme las consideraciones hasta aquí expuestas, la sentencia de primera instancia será confirmada en su integridad. Sin costas en esta

instancia por no haber prosperado ninguno de los recursos de apelación.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

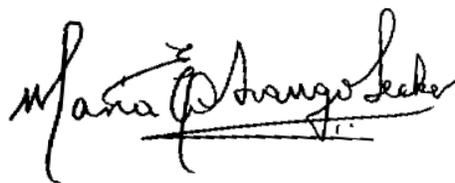
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 386 del 4 de octubre de 2017, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin **COSTAS** en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

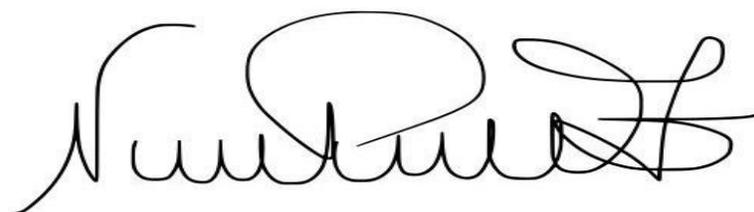
Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA