

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado ponente

Valledupar, Cesar, veintidós (22) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: ELLY YOHANA DIAZ GOMEZ
Demandado: SKADIA MAYORISTA SAS hoy INTEGRAMOS
MAYORISTA SAS
Radicación: 20001 31 05 004 2019 00246 01
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA.

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala el recurso de apelación que interpuso el apoderado judicial de la parte demandada contra la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar., el 5 de noviembre de 2021.

I. ANTECEDENTES

Elly Yohana Diaz Gómez, a través de apoderado judicial, promovió demanda laboral en contra de la Sociedad Skadia Mayorista SAS hoy Integramos Mayorista SAS, para que se declare la existencia de una relación laboral a partir del 1° de noviembre de 2017 y hasta el 23 de mayo de 2018. En consecuencia, sea condenada principalmente a pagarle las prestaciones sociales, vacaciones, aportes a la seguridad social en Salud y pensión, indemnización correspondiente a 60 días de salario por haber sido despedida en estado de embarazo, indemnización moratoria ordinaria por el no pago de prestaciones sociales, indemnización moratoria por la no

consignación de las cesantías a un fondo, incapacidades del 5 al 9 de abril de 2018, indexación y demás derechos que haya lugar a reconocer en virtud de las facultades ultra y extra petita, más las costas del proceso.

Subsidiariamente solicitó ser reintegrada a un cargo de igual o superior categoría al que venía desempeñando y el pago de la indemnización por despido injusto.

En respaldo de sus pretensiones, narró que a partir del 1° de noviembre de 2017, se vinculó con la demandada mediante la modalidad de contrato de prestación de servicios para desempeñar funciones como “*HOSTESS*” en la ciudad de Valledupar, ejecutando labores como “*asistente administrativo, realización de contratos. Enviar a Cali el reporte de las personas que premiaban, sacar las tarjetas de crédito, registrar en el programa Helissa las ventas*”.

Adujo que inicialmente devengaba como salario la suma de \$600.000 y el último mes laborado la suma de \$750.000. y, por concepto de bonificación recibía la suma de \$7.000.

Contó que las labores encomendadas fueron realizadas de manera personal, bajo las continuas órdenes y supervisión de los representantes de la demandada, cumpliendo con un horario laboral de lunes a viernes de 3:00 pm a 10:00 pm y sábados y domingos desde la 1:30 hasta las 10:00 pm, se le proporcionaba los elementos, herramientas y equipos de trabajo para desempeñar sus funciones y recibía llamados de atención por parte de la demandada.

Refirió que no fue afiliada al régimen integral de seguridad social (salud, pensión y riesgos profesionales) y no se le entregó dotación.

Relató que la demandada le exigía prestar el servicio en el puesto de trabajo asignado y según el horario programado por la empresa, además que no tenía autonomía para ejecutar sus labores.

Afirmó que el 11 de abril de 2018, a través de correo electrónico le notificó a la demandada su estado de embarazo y al ser este de alto riesgo se le proferieron incapacidades del 5 al 9 de abril del 2018 y del 18 de abril de 2018 al 2 de mayo de 2018.

Finalmente manifestó que el 18 de mayo de 2018, la demandada le comunicó la terminación del contrato de trabajo, aun sabiendo de su estado de embarazo y no se le pagó la liquidación de sus prestaciones sociales; además que ha sufrido perjuicios morales al ser despedida en estado de embarazo de alto riesgo y no percibir ingresos.

Al contestar la demanda la sociedad demandada, negó la mayoría de los hechos de la demanda oponiéndose a las presiones de la misma, alegando que la actora si bien prestó uso servicios profesionales, estos fueron autónomos e independientes entre el 1° de noviembre de 2017 hasta el 23 de mayo de 2018, por lo que no le pagó liquidación de prestaciones sociales al no tratarse la relación de un contrato de trabajo.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó “inexistencia de la relación laboral”, “cobro de lo no debido” y “prescripción”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, mediante sentencia del 5 de noviembre de 2021, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que entre la demandante ELLY YOHANA DÍAZ GÓMEZ y la demandada SKANDIA MAYORISTA SAS, hoy INTEGRAMOS MAYORISTA SAS, existió un contrato de trabajo a término indefinido por PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS, el cual se inició el 1° de noviembre de 2017 y finalizó el 23 de mayo de 2018, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: CONDENAR a la sociedad SKANDIA MAYORISTA SAS, hoy INTEGRAMOS MAYORISTA SAS, a pagar a la demandante ELLY YOHANA DÍAZ GÓMEZ, las siguientes sumas de dinero y por los conceptos que a continuación se indican:

- ✓ La suma de \$ 2.610.114, por concepto de auxilio de cesantías.
- ✓ La suma de \$ 300.918, por concepto de intereses a las cesantías.

- ✓ La suma de \$ 2.941.424, por concepto de prima de servicios.
- ✓ La suma de \$ 924.632, por concepto de compensación en dinero de las vacaciones.
- ✓ La suma de \$ 2.385.285, por concepto indemnización por no pago o consignación de cesantías a un fondo.
- ✓ La suma de \$ 1.562.484, por concepto de la indemnización del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

TERCERO: CONDENAR a la demandada INTEGRAMOS MAYORISTA S.A.S., antes SKANDIA MAYORISTA S.A.S., a pagar a la demandante ELLY YOHANA DÍAZ GÓMEZ, la suma diaria de \$ 26.041, por concepto de indemnización moratoria ordinaria del artículo 65 del CST por el no pago de prestaciones sociales y los que se sigan causando por ser una trabajadora con una asignación salarial mensual del mínimo legal mensual vigente; de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

CUARTO: SE ABSUELVE a la demandada INTEGRAMOS MAYORISTA S.A.S., antes SKANDIA MAYORISTA S.A.S. de las restantes pretensiones de la demanda promovida en su contra por la demandante ELLY YOHANA DÍAZ GÓMEZ; con fundamento en lo expuesto en la parte considerativa de esta sentencia.

QUINTO: DECLARAR no probadas las excepciones perentorias opuestas por la demandada INTEGRAMOS MAYORISTA S.A.S., antes SKANDIA MAYORISTA S.A.S., excepciones de “inexistencia de la relación laboral”, “cobro de lo no debido” y “prescripción”, conforme a las consideraciones de esta sentencia.

SEXTO: SE CONDENAN en Costas a la parte demandada INTEGRAMOS MAYORISTA S.A.S., antes SKANDIA MAYORISTA S.A.S. a pagar las costas del proceso, incluyendo en ellas la agencias en derecho, por la suma de \$ 1.700.000, conforme a lo establecido en el Acuerdo No. PSAA16-10554 de 2016 del C.S.J.”.

Como sustento de su decisión, señaló que con las pruebas recaudadas en el plenario (documentales y testimoniales), se demostró que la demandante prestó sus servicios personales en favor de la demandada entre el 1° de noviembre de 2017 y el 23 de mayo de 2018, y conforme a lo dispuesto en el artículo 24 del CST, se presumió que esos servicios fueron regidos por un contrato de trabajo, presunción legal que no fue derruido a través de ningún medio probatorio y por el contrato con las testimoniales allegados al proceso se pudo establecer que a la actora se le imponía un horario de trabajo, se le entregaban las herramientas para que ejerciera sus labores y recibía ordenes de sus superiores.

Por lo anterior declaró la existencia del contrato de trabajo pretendido con la demanda, condenando a la pasiva al pago de prestaciones sociales, vacaciones, indemnización moratoria ordinaria y especial por la no consignación de las cesantías a un fondo y la indemnización del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, eso al haber sido la demandante despedida injustamente estando embarazada.

Finalmente declaró no probada la excepción de prescripción, al haberse reclamado los derechos dentro del término trienal dispuesto en las normas laborales.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme el apoderado judicial de la parte **demandada** interpuso recurso de apelación solicitado su revocatoria, alegando que el juez de primer grado incurrió en una indebida aplicación de la norma sustantiva, al aplicar erróneamente lo dispuesto en los artículos 22,23 y 24 del CST, dado que no se demostraron los elementos necesarios para declarar la existencia de un contrato de trabajo, como quiera que se probó que entre el 1° de noviembre de 2017 y el 23 de mayo de 2018, la vinculación de la demandante a la empresa estuvo regida por un Contrato de prestación de servicios independientes.

Expuso además que debe ser absuelto del pago de la indemnización por despido injusto, dado que la relación civil terminó debido al cierre comercial de la empresa en Valledupar y no por el estado de gravidez de la demandante, del cual no se tenía conocimiento.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la Sala limitará su estudio a los

argumentos que fueron materia de apelación. Por lo que corresponde determinar **i)** si entre las partes existió un contrato de trabajo en virtud del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas. En caso positivo, **ii)** verificar la procedencia de la indemnización por despido injusto.

1. Del contrato de trabajo y principio de primacía de la realidad sobre las formalidades en las relaciones laborales.

Con el fin de determinar los presupuestos de la norma que configuran un contrato de trabajo, resulta importante remitirnos a lo preceptuado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que para que se estructure, se requiere la concurrencia de tres elementos, a saber: i) la actividad personal o prestación del servicio, que implica de quien reclama la existencia del contrato, demostrar que la actividad o servicio lo realizaba por sí mismo; ii) la dependencia o continuada subordinación, entendida como la facultad que tiene el empleador de exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad, calidad de trabajo e imponerle reglamentos, facultad que debe mantenerse por el tiempo de duración del contrato, y iii) la retribución de la prestación del servicio, pues el mismo tiene un carácter retributivo y oneroso.

Igualmente, ha señalado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que una vez demostrada la prestación personal del servicio por parte del trabajador, a la demandada es a quien corresponde desvirtuar la presunción establecida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, ya sea mediante la demostración de un nexo contractual diferente al de trabajo o bajo la acreditación de ausencia de subordinación. Es decir, que no es necesario que el empleado demuestre la subordinación o dependencia propia de una relación laboral, como tampoco la remuneración a la misma. Criterio reiterado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia (CSJ rad. 24476 de 7 de julio de 2005; SL 16528-2016, SL2480-2018 y SL2608-2019, SL3345 de 2021).

De otro lado, a efectos de tenerse por desvirtuada la presunción de existencia del contrato de trabajo, no basta las denominaciones que una o

ambas partes asignen al vínculo, atenerse al rótulo que aparece en los documentos suscritos o creados para tal fin, sino que es necesario acudir a la naturaleza misma de la relación y la forma como se ejecuta el servicio personal para hallar lo esencial del contrato en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional.

En paralelo, la Sala Laboral de H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL4479-2020, con el fin de establecer o descartar la existencia de relaciones laborales subordinadas, ha acudido a los *indicios* consagrados en la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, en especial: **i)** la integración del trabajador en la organización de la empresa y; **ii)** que el trabajo sea efectuado única o principalmente en beneficio del contratante.

La anterior regla jurisprudencial ha sido reafirmada en las sentencias SL5042-2020; SL1439-2021; SL2955-2021; SL2960-2021; SL3345-2021 y SL3436-2021. Destaca la Sala la última providencia citada, en la cual la citada Corporación ha puntualizado que solo algunos de los *indicios* o criterios de configuración de la relación de trabajo subordinada fueron consagrados en el artículo 23 CST (cumplimiento de órdenes sobre el modo, tiempo o cantidad de trabajo e imposición de reglamentos), por tanto, dicho precepto hace una mención enunciativa y no taxativa de los mismos, muchos de los cuales fueron recogidos en la precitada Recomendación 198 de la OIT, usando la Corte varios de ellos para resolver los conflictos donde se reclama la existencia de un contrato de trabajo, a saber:

- a) Que el servicio se preste según el control y supervisión de otra persona** (SL4479-2020).
- b)** La exclusividad (SL460-2021).
- c)** La disponibilidad del trabajador (SL2585-2019).
- d)** La concesión de vacaciones (SL6621-2017).
- e) Aplicación de sanciones disciplinarias** (SL2555-2015).
- f) Cierta continuidad del trabajo** (SL981-2019).

- g) **El cumplimiento de una jornada u horario de trabajo** (SL981-2019).
- h) **La realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio** (SL4344-2020).
- i) **El suministro de herramientas y materiales** (SL981-2019).
- j) **El hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios** (SL4479-2020).
- k) **El desempeño de un cargo en la estructura empresarial** (SL Rad 34.393 del 24 de agosto de 2010).
- l) **La terminación libre del contrato** (SL6621-2017).
- m) **La integración del trabajador en la organización de la empresa** (SL4479-2020 y SL5042-2020).

Finalmente, en la sentencia SL3436-2021, analizó el criterio de integración en la organización de la empresa y concluyó que es un indicador abierto y complejo, el cual parte de considerar la empresa como una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de un titular, **siendo un indicio de subordinación cuando el empresario organice de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador para dirigir y controlar su labor en pro de esos fines laborales, por cuanto si el colaborador no tiene un negocio propio ni una organización empresarial con una propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, se puede inferir que carece de autonomía porque no se trata de una persona que *“realice libremente un trabajo para un negocio”* sino que aporta *“su fuerza de trabajo al engranaje de un negocio conformado por otro”*.**

1.2. Caso en concreto

En el *sub examine* no existe discusión que Elly Yohana Diaz Gómez entre el 1° de noviembre de 2017 y el 23 de mayo de 2018, le prestó sus servicios personales a la sociedad Skandia Mayorista SAS hoy Integramos Mayorista SAS, pues así lo admitió la demandada al contestar la demanda, además que la pasiva al fundamentar el recurso de alzada, no hizo reparos al respecto.

Entonces, al estar acreditada la prestación personal de la demandante en favor de la encartada, corre en favor de aquella la presunción contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, se presume que esos servicios personales estuvieron regidos por un contrato de trabajo y corresponde a la encartada derruir dicha presunción.

Para desvirtuar la presunción traída por el artículo 24 del CST, la demandada trajo al proceso las testimoniales de Brenda Julio y María Fernanda Espinosa Cuellar, quienes coincidieron en manifestar que Elly Johanna Diaz Gómez, prestó sus servicios personales en favor de la empresa demandada entre el 1° de noviembre de 2017 al 23 de mayo de 2018, a través de un Contrato de Prestación de Servicios independientes, servicios que se prestaban en la oficina ubicada en el Centro Comercial Unicentro de la Ciudad de Valledupar, y que la empresa le suministraba el mobiliario, herramientas y elementos de trabajo para que cumpliera con sus funciones, pues ella solo ponía el trabajo humano.

Adicionalmente la primera de las testigos referenció que la empresa demandada, le enviaba a la demandante la programación de citas y que se le pagaba por los días que iba a laborar, que el día que no iba, no se le pagaba, además que al ingreso de la actora ella fue la encargada de darle las instrucciones y capacitarla, y en una ocasión le pasó un “*llamado de atención*” dado el incumplimiento en los servicios pactados.

A esas declaraciones la Sala les otorga pleno valor probatorio, como quiera que presenciaron de manera directa los hechos narrados, toda vez que la primera testigo labora para la demandada como “*coordinadora administrativa*” desde el 16 de mayo de 2016 y la segunda declarante también laboró para la demandada en los periodos descritos en la demanda.

Entonces, al analizarse en su conjunto esas pruebas, para la Sala no logró la demandada desvirtuar la presunción de existencia del contrato de trabajo que operó en su contra y por el contrario dada la integración del

demandante en la estructura empresarial dispuesta por la demandada para desarrollar su objeto misional que no es otro que *“realizar cualquier actividad comercial o civil lícita aunque dentro del objeto social de la compañía se encuentran sin perjuicio de otras las siguientes actividades: a). la explotación industrial, comercial y de servicios de la industria turística, hotelera y de los relacionados con el alojamiento, alimentación y apoyo vivencial en campamentos, cafeterías, clubes sociales, apartamentos, edificios y similares en todas sus formas. b). la representación de personas naturales o jurídicas encaminadas a desarrollar y construir proyectos de arquitectura como condominios, balnearios, casas de hospedaje, hoteles y en general todo tipo de inmuebles. c). la prestación de todo tipo de servicios relacionados con la industria de viajes y turismo en manera directa o indirecta con recursos propios o ajenos nacionales o extranjeros. d). la prestación de cualquier modalidad de servicios postales, en forma directa o a través del agenciamiento, o representación comercial de empresas con licencia para la prestación de dichos servicios”*, tal y como se evidencia del certificado de existencia y representación legal aportado al proceso; actividad económica esa que fue organizada de manera autónoma por la sociedad demandada, toda vez que fue esta quien luego de organizar todo el proceso productivo para explotar su actividad económica y beneficiarse de ella, insertó en su estructura empresarial la fuerza laboral de Elly Yohana Diaz Gómez. Quien se desempeñó como “Hostess”, encargada de vender membresía de planes turísticos, pues si algo quedo demostrado fue que esta no tenía una estructura empresarial y/o negocio propio y por el contrario estaba sometida a un horario laboral, prestando sus servicios pernales en las instalaciones dispuestas por la encartada, utilizando además las herramientas y muebles que esta le proporcionaba, además que estaba sometida a llamados de atención, tal y como lo refirió la testigo traída por la empleadora y la documental de folio 19 del archivo *“Anexos Demanda”*.

Bajo ese panorama, la sala encuentra acierto en la conclusión a la que llegó el *a quo* de declarar la existencia del contrato de trabajo entre las partes, razón esa por la que la sentencia fustigada se confirma en esta instancia.

2. Del Despido y la indemnización del artículo 239 del CST.

El artículo 239 del Código Sustantivo del trabajo modificado por el artículo 2° de la ley 1468 del 2011, establece que:

“1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

*3. Las trabajadoras que trata el numeral uno de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una **indemnización igual a 60 días de trabajo**, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo”.*

Aplicando lo expuesto al tema bajo estudio, el legislador estableció en la norma en cita una de las llamadas presunciones legales *iuris tantum* porque admite prueba en contrario. De manera que esta le es favorable a la trabajadora, que si es despedida mientras se encuentra en el período de gestación o dentro de los tres meses posteriores al parto, le desplaza al empleador la carga de probar que la terminación no tuvo fines discriminatorios. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencias como la SL4638-2021, tiene decantado que:

*“Ahora bien, ¿es correcto afirmar que el empleador bajo ninguna circunstancia puede terminar el contrato de trabajo de una mujer embarazada? La respuesta es no. La interpretación armónica de la norma implica que los empleadores conservan sus facultades de organización, dirección y control dentro de la organización, pero **al tratarse de una mujer en estas condiciones (gestación o tres meses posteriores al parto), antes de proceder al despido debe solicitarse la autorización ante el Inspector de Trabajo...***

El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículo 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

*Pero, ¿cómo podría la madre trabajadora que es despedida demostrar el móvil del despido? **Precisamente cuando la terminación del contrato no se corresponde con alguna de las causas que el legislador ha establecido como justas, debe entenderse que dicha decisión vulnera la protección legislativa internacional y nacional atribuida a la mujer durante este período**". (subrayas y negrillas por la Sala)*

En el sub examine, con la comunicación de folio 17 _archivo Anexos Demanda-, la demandante acreditó que, mediante escrito del 23 de mayo de 2018, el gerente general de la encartada le dio por terminada el contrato así:

*"El motivo de la presente es para hacer de su conocimiento que, a partir del día de mañana 24 de mayo de 2018, la empresa SKANDIA MAYORISTA SAS, **da por terminado el contrato** de prestación de servicios que tiene con la empresa, **debido al agotamiento del objeto en la operación comercial en la ciudad de Valledupar, así como también, por el vencimiento del plazo del citado contrato**" (subrayas y negrilla por la sala).*

También aportó a folio 17 de la demanda, el correo electrónico enviado el 11 de abril de 2018, a la "jefe administrativa" de la demandada "Brenda Julio", en donde le informa:

*"Elly Johana Diaz Gómez Identificada con número de cedula de ciudadanía #1116803266, me permito **comunicarle por medio de la presente que en la actualidad me encuentro en situación de embarazo** tal como señala el informe adjunto, se le informa a los señores Kkandia Mayoristas de la situación para que tengan conocimiento de los hechos"*

Ahora, si bien al amparo del artículo 61 del CST, el vencimiento del plazo fijo pactado, constituye una causal objetiva para terminar un contrato de trabajo, lo cierto es que conforme al CPS suscrito entre los partes el 1° de noviembre de 2017 (f° 22 y 23 archivo Anexos Demanda), se estipuló: "CUARTO. - PLAZO: el presente contrato tendrá una duración inicial de seis (6) meses a partir de la fecha de suscripción del mismo por las partes", por lo que ese plazo fenecía el 1° de mayo de 2018, por lo que mal puede la empleadora ampararse en esta causal para terminarle el contrato a su extrabajadora el 24 de mayo de 2018, pues para esa data se había prorrogado aquel plazo, tal y como lo señala el artículo 46 *ibidem*.

Con esas pruebas, se acreditó por parte de la accionante que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo a partir del 24 de mayo de 2018, alegando “*el agotamiento del objeto de la operación comercial en la ciudad de Valledupar*”, el que conforme al artículo 62 del CST no constituye justa causa para despedir.

Entonces, al comprobarse que la demandante el 11 de abril de 2018, le comunicó a su empleadora su estado de embarazo y esta procedió a despedirla sin justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo, esas situaciones fácticas, aparejan como consecuencia jurídica inmediata la condena impuesta en la sentencia fustigada, misma que se confirma en esta oportunidad.

Ante ese panorama, la sentencia acusada se confirma, al encontrar esta Sala acierto en lo decidido por el juez de instancia, razón por la que por mandato del numeral 3 del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal Del trabajo y de la seguridad social, se condena al apelante a pagar las costas por esta instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral Del Circuito de Valledupar expedida el 5 de noviembre de 2021.

SEGUNDO: Condenar en constas a la parte apelante, fijese por concepto de agencias en derecho por esta instancia, la suma equivalente a 1 SMLMV. Liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente

(Con ausencia justificada)

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER MOREÑA BETANCOURTH

Magistrado