***ORALIDAD***

***Providencia****:* *Sentencia de Segunda Instancia, jueves 31 de marzo de 2016*

***Radicación No****:**66001-31-05-003-2014-00486-01*

***Proceso****:* *Ordinario Laboral*

***Demandante****: José William Loboa Calvo*

***Demandado:*** *Centro de Diagnóstico Automotor Avenida 30 de agosto S.A.S.*

***Juzgado de origen****: Tercero Laboral del Circuito de Pereira.*

***Magistrado Ponente:*** *Francisco Javier Tamayo Tabares.*

***Tema a tratar:***

CONCEPTO DE SALARIO/ Lo integran además las sumas adicionales al salario inicialmente pactado pagadas como contraprestación directa del trabajo

(…) las copias de recibos de caja menor, que acreditan que desde el 16 de agosto de 2013 y hasta que finiquitó el contrato laboral, al demandante se le pagaban, bajo el concepto de auxilio de movilización, una suma quincenal de $250.000, valor este que debió hacer parte integral del salario del demandante, pues (…) el demandante no debía movilizarse fuera de la sede de su empresa para realizar trabajo alguno (…) y, tampoco se puede decir que fuera una suma destinada al traslado del demandante de su residencia al trabajo y viceversa, por cuanto no hay prueba de que así se hubiere pactado. Por lo tanto, esos recibos dan cuenta de que al actor, además de la suma pactada como salario, se le pagó una suma adicional, la cual obedeció a una contraprestación directa del servicio -conclusión que no desdice de ninguna manera la parte accionada- y por tanto, la misma debía tenerse como integrante del salario y aplicarse a la liquidación de las prestaciones sociales de éste (…)”

INTERESES MORATORIOS/ Desconocer parte del salario para reducir el factor prestacional, es un proceder de mala fe que hace al empleador acreedor de tales intereses/ Liquidación

“(…) Tal situación, lo que devela más bien es que, el CDA Avenida 30 de agosto S.A.S., actuó movido por el ánimo de evadir su responsabilidad como empleador, por lo que tal actuación, debe penarse en la forma establecida por el legislador en el artículo 65 del Estatuto del Trabajo, esto es, con una suma equivalente a un día de salario por cada día de tardanza, lo que en el caso corresponde a $50.000 diarios, a partir del 1º de noviembre de 2013 y por los primeros 24 meses de mora y, a partir del mes 25, intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación que certifique la superintendencia financiera, réditos que correrán hasta que se verifique el pago total de las prestaciones sociales adeudadas.”

DESPIDO CON JUSTA CAUSA/ Carga de la prueba del empleador/ Configura causal que justifica la terminación unilateral del contrato de trabajo el incumplimiento de deberes del trabajador que afecta de forma grave al empleador

“(…) revisión que hizo la Superintendencia de Puertos y Transporte, en la que se encontraron varias fallas en el servicio que prestaba esa sociedad, tales como la aprobación para efectos de la expedición de la revisión técnico mecánica, de bípedos que no cumplían la reglamentación en materia de gases, el sistema de frenos y a las que le faltaban algunas piezas (…) faltaba un equipo esencial para el desarrollo de la función del CDA -sonómetro- (…)

Este documento, cotejado con la diligencia de descargos rendida, evidencia que el actor efectivamente faltó a sus deberes como trabajador del CDA, pues acepta que él tenía a cargo dichas funciones (…) en el ejercicio de dichas cargas existían errores crasos (…)

(…) dicho actuar afectó de manera grave al empleador, dado que el objeto de éste (…) es el de efectuar la revisión técnico mecánica y expedir, en los casos en que el automotor cumple con las normas técnicas correspondientes y, en caso negativo, rechazar la expedición del aludido documento, por lo que el incumplimiento de este objeto social, podría acarrearle sanciones pecuniarias e, incluso, de pérdida de la autorización de funcionamiento.”

Citas: Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia 4369 de 2015.

**AUDIENCIA PÚBLICA:**

En Pereira, a los treinta y un días (31) días del mes de marzo de dos mil dieciséis (2016), siendo las ocho y quince de la mañana (08:15 a.m.), reunidos en la Sala de Audiencia los magistrados de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Pereira, el ponente declara abierto el acto, que tiene por objeto resolver el recurso de apelación propuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 20 de enero de 2015 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ***José William Loboa Calvo*** contra ***Centro de Diagnóstico Automotor Avenida 30 de agosto S.A.S.***

**IDENTIFICACIÓN DE LOS PRESENTES:**

***I. INTRODUCCIÓN***

Antes de que procedan los asistentes a descorrer el traslado para alegar en esta instancia, conforme a las voces del artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, dígase que persigue el demandante la declaratoria de un contrato de trabajo a término indefinido que ató a las partes en litigio entre el 1º de octubre de 2012 hasta el 30 de octubre de 2013, igualmente persigue que se declare que se le deben reliquidar las cesantías y sus intereses, las vacaciones, la prima de servicios y los aportes a seguridad social. Finalmente persigue que se declare que la terminación del contrato obedeció a un despido injustificado. Consecuencia de tales pedidos, solicita se fulmine condena en contra de la sociedad demandada al pago de la reliquidación de las prestaciones sociales por todo el tiempo laborado la pago de la sanción moratoria de que trata el canon 65 del Estatuto del Trabajo, a la indemnización por despido injusto y al reajuste de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones más las costas del proceso.

Para así pedir, relata que el actor se vinculó con la sociedad demanda con un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 1 de octubre de 2012, que la funciones desempeñadas eran las de jefe técnico, que el salario fue de $1.500.000, que el salario lo cancelaban incluyendo un $1.000.000 en nómina y $500.000 por un recibo de caja menor, que los aportes a seguridad social se hacían sobre $1.000.000, que el 31 de octubre de 2013 le dieron por terminado su contrato de trabajo aduciendo justa causa, previa citación a descargos, en la que se le cuestionó sobre asuntos ajenos a sus funciones.

Admitida la demanda, se dio traslado a la entidad demandada, la que admitió la relación laboral, sus extremos, las funciones desarrolladas por el actor y la fecha de terminación de la relación laboral, negando los restantes. Salvo a la declaratoria frente a la declaratoria de la relación laboral, se opone a la totalidad de las pretensiones demandadas y formula como excepciones de fondo las de “Pago” y “Mala fe”. Fundamenta su defensa en que el salario pactado en el contrato de trabajo fue, al inicio, igual al salario mínimo y posteriormente las partes decidieron variarlo a la suma de $1.000.000. En cuanto al despido, manifiesta que todas las funciones por las cuales se llamó a descargos al demandante eran propia de su cargo y, por lo tanto, estaban bajo su responsabilidad.

 ***II.******SENTENCIA DEL JUZGADO***

 La señora Jueza Tercera Laboral del Circuito de esta capital, luego de agotadas las etapas procesales correspondientes, dictó sentencia en la que negó las pretensiones demandadas, indicando que de la prueba allegada al proceso, se logra determinar que sí había unos pagos por fuera de nómina, pero no se pudo establecer su valor, lo que resultaba indispensable para entrar a reliquidar las prestaciones sociales del demandante.

En cuanto al Despido, estima que la parte actora acreditó que la relación terminó con despido, pero la entidad empleadora acreditó con suficiencia que existió una justa causa, la cual fue precisamente la vertida en la carta de despido, como fue la aprobación técnico mecánica de dos vehículos que no cumplían con las especificaciones para ello, situación que se advirtió en la visita que efectuó la Superintendencia de Transportes al establecimiento, además del no registro de las fallas que estaban presentando los equipos en su historial. Por tal motivo, concluyó la Jueza, el despido está justificado.

***III. APELACIÓN.***

La portavoz judicial de la parte demandante, interpuso y sustentó recurso de apelación contra la sentencia sintetizada anteriormente, indicando que, frente al tema del salario, quedó demostrado que al señor Loboa Calvo se le pagaba más del salario que reportaba en la nómina, lo que se desprende con total claridad de los testigos que indican que a él llegaba una suma en la nómina, pero se le pagaba más y que tal valor aparecía referido con lápiz al frente del espacio para la firma de la nómina. Además de ello, resulta ilógico que atendiendo el cargo del demandante y su capacitación recibiera un salario inferior al que recibían los técnicos que dependían de él, lo que es un indicio de que efectivamente su remuneración real era mayor. Igualmente, ante el ocultamiento de parte del salario, debe proceder la indemnización moratoria de que trata el canon 65 del CST.

En cuanto al tema de la justeza o no del despido, estima la recurrente, que no se le podía al actor el estado de los equipos que necesitaba el establecimiento para funcionar, primeramente, por cuanto eso es asunto del empleador y segundo, por cuanto no se le dio la capacitación para ello. Finalmente, alude a la sobrecarga laboral para justificar las situaciones planteadas en el despido.

Por tales razones, solicita la revocatoria del fallo y en su lugar busca que se acceda a las pretensiones de la demanda en su integridad.

***IV. ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA***:

En este estado de la diligencia y antes de que la Colegiatura, proceda a decidir lo de su competencia, se corre traslado por el término de 8 minutos, a cada uno de los voceros judiciales de las partes asistentes a la audiencia, empezando por la parte demandante (art. 66 A CPLSS.).

Escuchadas las anteriores intervenciones que en síntesis reflejan los puntos debatidos por los integrantes de la Sala, se procede a decidir lo que corresponda, previas las siguientes:

***IV. CONSIDERACIONES***

***Del problema jurídico.***

En orden a resolver el recurso de apelación planteado, la Sala deberá abordar los siguientes interrogantes:

*¿Cuál era el real salario recibido por el demandante en este caso?*

*En caso de accederse a las pretensiones demandadas, en lo tocante a la reliquidación de prestaciones sociales ¿Acreditó el empleador CDA Avenida 30 de Agosto S.A.S. alguna causa que justifique el no pago completo de los salarios y prestaciones debidos al finalizar el contrato de trabajo?*

*¿Se terminó justificadamente el contrato de trabajo por parte del empleador?*

***Desenvolvimiento de la problemática planteada***

Para desatar el primero de los interrogantes planteados, es indispensable precisar el concepto de salario, el cual al tenor de los artículos 22 y 23 del Código Laboral, no es cosa distinta a la retribución (generalmente en dinero sin perjuicio de lo tocante al salario en especie) que hace el empleador al trabajador por el servicio personal y subordinado prestado por este. Este concepto se amplía no solamente a la parte denominada salario como tal, sino a todo aquello que *“recibe el trabajador en dinero o en especie como* ***contraprestación directa del servicio****, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte” (art. 127 CST).*

 Salario, pues, no es otra cosa, que el pago que se le hace al trabajador por el servicio que prestó y, está integrado, por todos aquellos pagos que busquen recompensar ese servicio de manera habitual. Así lo ha colegido la Sala de Casación Laboral en pacifica línea jurisprudencial, siendo pertinente citar un reciente pronunciamiento sobre el tema:

*“Al respecto debe recordarse que se especifica como «salario básico u ordinario», el primero de los componentes del «salario», y lo conforman los pagos que efectúa el empleador al trabajador como contraprestación directa del servicio, sea variable o fija, en dinero o en especie, sin importar cualesquiera de los tipos de contingencia o circunstancia a que se haya visto sometido el trabajador, siempre que haya laborado en el respectivo período (el día, la semana, la quincena o el mes) según acuerdo entre las partes. Este concepto, del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, sumado a los pagos de otros factores salariales como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones, entre otros, a condición de que también remuneren directamente servicios, conforma lo que la doctrina llama solo «salario»” (Sentencia SL4369 de 2015).*

En el caso puntual, se alega que el real salario devengado por el demandante a lo largo de toda su relación laboral fue de $1.500.000, de los cuales le pagaban con respaldo en la nómina $1.000.000 y los restantes $500.000 los pagaban con sustento en recibos de caja menor, que para efectos prestacionales y de seguridad social, el salario base era el reflejado en la nómina, esto es, $1.000.000. Por su parte, el empleador advera que el salario pactado inicialmente era el mínimo vigente y, posteriormente, en el mes de agosto de 2013, se pactó por las partes un salario de $1.000.000.

Pues bien, obran en el expediente copias del contrato de trabajo a término indefinido, que ató a las partes enfrentadas –fl. 18-, en el cual se observa que el salario pactado de manera liminar por las partes fue el mínimo, que para el año de inicio de la relación -2012- era de $566.700. Posteriormente, aparece un otrosí a dicho contrato, el cual cobró vigencia a partir del 1º de agosto de 2013, en el cual las partes pactaron como remuneración la suma de $1.000.000 mensuales. También se aportaron recibos de caja menor, fls. 29 a 32, en los que se consigna el pago de $250.000 quincenales, por auxilio de movilización, entre la segunda quincena de agosto de 2013 y hasta la finalización del vínculo laboral. La parte demandada, por su parte, trajo al proceso copias de las nóminas del año 2013 –fls. 60 a 79, en los cuales figura que entre los meses de enero a julio de 2013 la remuneración del actor equivalía a la suma de $589.500 y a partir del 1º de agosto y hasta el fin del contrato, la remuneración fue de $1.000.000. Valga acotar que dichos documentos no merecieron tacha o reparo alguno por las partes.

Además de tales documentos, se recepcionaron las declaraciones de José Alexander Cardona y Carlos Ariel Ramírez Giraldo, quienes indican que el actor sí recibía una suma mayor a la que se reflejaba en la nómina, la cual se inscribía con lápiz a frente del lugar donde el señor Loboa Calvo consignaba con su firma haber recibido los valores allí consignados indicados. Sin embargo, los aludidos deponentes no atinan a precisar cuál era, el valor recibido por el demandante con sustento en la nómina y cuál se pagaba de manera adicional a ella.

Vistas así las cosas, ponderando la prueba en su integridad y pasándola por los filtros propios que deben servir para valorarlas, encuentra la Sala que la conclusión de la Jueza a-quo es parcialmente cierta, dado que en efecto se evidencia que al actor sí se le pagaba un mayor valor –como lo refieren los declarantes mencionados-, pero ellos no atinan a establecer le valor de ese pago extrasalarial efectuado. Sin embargo, no es del todo cierto que no exista prueba sobre el monto de esa suma adicional y que ello lleve al traste la totalidad de las pretensiones, pues se estarían omitiendo las copias de recibos de caja menor, que acreditan que desde el 16 de agosto de 2013 y hasta que finiquitó el contrato laboral, al demandante se le pagaban, bajo el concepto de auxilio de movilización, una suma quincenal de $250.000, valor este que debió hacer parte integral del salario del demandante, pues, acudiendo nuevamente a los testimonios de los señores Cardona y Ramírez Giraldo, el demandante no debía movilizarse fuera de la sede de su empresa para realizar trabajo alguno, es más, desconocían ellos el concepto de auxilio de movilización y, tampoco se puede decir que fuera una suma destinada al traslado del demandante de su residencia al trabajo y viceversa, por cuanto no hay prueba de que así se hubiere pactado. Por lo tanto, esos recibos dan cuenta de que al actor, además de la suma pactada como salario, se le pagó una suma adicional, la cual obedeció a una contraprestación directa del servicio –conclusión que no desdice de ninguna manera la parte accionada- y por tanto, la misma debía tenerse como integrante del salario y aplicarse a la liquidación de las prestaciones sociales de éste, aunque, no se podrá acceder a lo pedido por la parte actora en su totalidad, dado que la prueba obrante al proceso da cuenta del pago de este auxilio únicamente desde el 16 de agosto de 2013, por lo que se procederá a reliquidar las prestaciones sociales que se adeudaba al demandante al finiquito del contrato.

Para el fin antes mencionado, se tomará como punto de partida la liquidación que efectuó el empleador –fl. 25- y se adicionará la suma de $500.000 que se pagaron mensualmente bajo el concepto de auxilio de movilización, por lo que la base para reliquidar las prestaciones sociales será la mencionada en la demanda, esto es, $1.500.000. Se procede a reliquidar, conforme al cuadro anexo:



Teniendo en cuenta que al actor se le liquidó la suma de $2033.452, el valor que se debe por concepto de reliquidación de las prestaciones y otros pagos debidos a la fecha de terminación del contrato de trabajo es $679.048.

Igualmente, deberá el empleador pagar la diferencia de los aportes en seguridad social en pensiones, por los meses de agosto a octubre de 2013, tomando para ello como salario la suma de $1.500.000. Tal pago, deberá hacerse al Fondo de Pensiones Protección S.A., al cual está afiliado el demandante según aparece en el expediente, previa liquidación del valor por parte de dicha AFP, suma a la cual deberán incluirse los intereses moratorios correspondientes. Una vez exista el referido título, el pago se deberá efectuar en un plazo no mayor a cinco días.

En lo referente a la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST, se tiene dicho que la misma no procede de manera automática ante el hecho de que el empleador, al final de un contrato de trabajo, quede adeudando alguna suma al trabajador, sino que es menester que se revise por parte del Juez las razones por las cuales se dio esta situación, en aras de verificar sí existe alguna que justifique tal actuar.

Pues bien, dígase que en realidad no se observa un actuar apegado a los lineamientos de la buena fe por parte del empleador, amén que quiso evadir la carga prestacional de su trabajador, al encubrir parte de su salario bajo conceptos ajenos a éste y ni siquiera respaldarlos en la nómina. Tal situación, lo que devela más bien es que, el CDA Avenida 30 de agosto S.A.S., actuó movido por el ánimo de evadir su responsabilidad como empleador, por lo que tal actuación, debe penarse en la forma establecida por el legislador en el artículo 65 del Estatuto del Trabajo, esto es, con una suma equivalente a un día de salario por cada día de tardanza, lo que en el caso corresponde a $50.000 diarios, a partir del 1º de noviembre de 2013 y por los primeros 24 meses de mora y, a partir del mes 25, intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación que certifique la superintendencia financiera, réditos que correrán hasta que se verifique el pago total de las prestaciones sociales adeudadas.

Finalmente, se analizará lo tocante a la terminación del convenio de trabajo.

El artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que modificó los artículos 62 y 63 del Estatuto Laboral, establece las justas causas que tienen, tanto el empleador, como el trabajador, para terminar de manera unilateral y justificada el contrato de trabajo, haciéndose la advertencia en el parágrafo de dicha norma, que la parte debe manifestar al momento de culminación del contrato cuál causal motiva la terminación, sin que pueda, posteriormente, alegar una diversa a la manifestada en aquella ocasión.

Por su parte, el canon 64 del Código Laboral impone al empleador que termine de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo, el pago de una indemnización, la cual se establece conforme a la naturaleza del contrato y su duración.

La carga probatoria, cuando el trabajador pretende que se declare injusto el despido y se le pague la correspondiente indemnización, consiste en demostrar que, efectivamente, el contrato se finiquitó por la decisión unilateral del empleador y, a contrario censu, le incumbe a este demostrar la justeza del despido, a través de la acreditación de la causal alegada.

En este caso, se tiene que la parte actora satisfizo su deber de acreditación del despido, al traer al proceso copia de la carta fechada el 31 de octubre de 2013 –fl. 28- en la cual la sociedad empleadora da por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, alegando como justas causas, las siguientes:

* La no verificación de la hoja de resultados FUR presentando valores negativos en las pruebas de gases y así fueron aprobados por usted.
* La no verificación del FUR los cuales, presentan información incompleta en la hoja de resultados.
* Aprobación de vehículos motocicletas que no cumplían con los requerimientos descritos en la NTC 5375:2012.
* El no seguimiento y validación al software de captura de información de pruebas Tecmmas (con los valores inconsistentes Sonómetro, Luxómetro, Termohigrómetro, RPM)
* No reporte en la hoja de vida de los equipos las fallas presentadas.
* El no registro en el SGC la salida del equipo sonómetro a calibración
* Ausentismo laboral domingo 27 de octubre de 2013 sin justa causa.

Dígase de una vez que la Sala comparte la decisión de primer grado en este aspecto, pues la parte demandada demostró suficientemente la ocurrencia de las causas alegadas, salvo el ausentismo laboral.

En efecto, la parte actora trajo al proceso copia del acta de visita de inspección practicada al CDA demandado –fls. 83 y ss.-, revisión que hizo la Superintendencia de Puertos y Transporte, en la que se encontraron varias fallas en el servicio que prestaba esa sociedad, tales como la aprobación para efectos de la expedición de la revisión técnico mecánica, de bípedos que no cumplían la reglamentación en materia de gases, el sistema de frenos y a las que le faltaban algunas piezas –espejo retrovisor-. Igualmente faltaba un equipo esencial para el desarrollo de la función del CDA –sonómetro-, sin que existiera informe de la salida del equipo.

Este documento, cotejado con la diligencia de descargos rendida, evidencia que el actor efectivamente faltó a sus deberes como trabajador del CDA, pues acepta que él tenía a cargo dichas funciones, lo que se ratifica con la certificación visible a folios 21 y 22 y, la visita técnica, evidencia que en el ejercicio de dichas cargas existían errores crasos, especialmente, lo tocante a la expedición de revisiones técnico mecánicas, cuando el vehículo no estaba en condiciones de ello.

No hay duda que dicho actuar afectó de manera grave al empleador, dado que el objeto de éste –precisamente- es el de efectuar la revisión técnico mecánica y expedir, en los casos en que el automotor cumple con las normas técnicas correspondientes y, en caso negativo, rechazar la expedición del aludido documento, por lo que el incumplimiento de este objeto social, podría acarrearle sanciones pecuniarias e, incluso, de pérdida de la autorización de funcionamiento.

Por lo tanto, tal como lo coligió la Jueza de primer grado, las causas que motivaron el despido del señor Loboa Calvo ameritan la calificación de justas, conforme al ordinal 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, situación que fue expuesta por el empleador en la carta de terminación.

Se confirmará, en conclusión, la decisión apelada en este aparte.

En cuanto a las costas de ambas instancias, serán a cargo de la parte demandada en un 70% de las causadas.

En mérito de lo expuesto, el ***H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Laboral,*** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

***FALLA***

***1. Revocar parcialmente*** la sentencia proferidael 20 de enero de 2015 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira y en su lugar ***Declarar*** que entre el señor José William Loboa Calvo y el Centro de Diagnóstico Automotor Avenida 30 de agosto S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 1º de octubre de 2012 y hasta el 31 de octubre de 2013, el cual tuvo como último salario la suma de $1.500.000.

2. Consecuencia de la anterior declaración, **Condenar** al Centro de Diagnóstico Automotor Avenida 30 de agosto S.A.S. a pagar al señor José William Loboa Calvo la suma de **seiscientos setenta y nueve mil cuarenta y ocho pesos** **($679.048)**, por concepto de reliquidación de las prestaciones sociales debidas. Igualmente deberá pagar la diferencia de los aportes a pensiones por los meses de agosto a octubre de 2013, tomando para ello como salario la suma de $1.500.000. Tal pago, deberá hacerse al Fondo de Pensiones Protección S.A., al cual está afiliado el demandante según aparece en el expediente, previa liquidación del valor por parte de dicha AFP, suma a la cual deberán incluirse los intereses moratorios correspondientes. Una vez exista el referido título, el pago se deberá efectuar en un plazo no mayor a cinco días.

3. **Condenar** al Centro de Diagnóstico Automotor Avenida 30 de agosto S.A.S. a pagar al señor José William Loboa Calvo la suma de $50.000 diarios, a partir del 1º de noviembre de 2013 y por los primeros 24 meses de mora y, a partir del mes 25, intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación que certifique la superintendencia financiera, réditos que correrán hasta que se verifique el pago total de las prestaciones sociales adeudadas; por concepto de la indemnización moratoria de que trata el canon 65 del Estatuto del Trabajo.

4. **Condenar** al Centro de Diagnóstico Automotor Avenida 30 de agosto S.A.S. a pagar al señor José William Loboa Calvo a pagar las costas de ambas instancias, en un 70% de las causadas.

5. **Confirma** la sentencia apelada en todo lo demás.

***NOTIFÍQUESE, CÚMPLASE Y DEVUÉLVASE.***

La anterior decisión queda notificada en estrados.

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente

**ISSA RAFAEL ULLOQUE TOSCANO ANA LUCIA CAICEDO CALDERON**

 Magistrado Magistrada