

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE BUGA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

REFERENCIA: Apelación de sentencia proferida en proceso ordinario de MARÍA MERCEDES GALLEGO GONZÁLEZ contra el establecimiento educativo COLEGIO DEL NIÑO JESÚS
Radicación Única Nacional No. 76-834-31-05-001-2019-00057-01

A los nueve (09) días del mes de noviembre del año dos mil veintidós (2022), se congrega la Sala Cuarta de Decisión Laboral, con el objeto de dictar sentencia escrita; en la que se resuelve el recurso de apelación presentado por la demandada frente a la sentencia condenatoria dictada en el proceso de la referencia; conforme a lo dispuesto en la Ley 1322 de 2022.

SENTENCIA No. 0124

Aprobada en Acta Virtual No. 042

1. ANTECEDENTES

Demanda y respuesta

La señora MARÍA MERCEDES GALLEGO GONZÁLEZ, demandó al establecimiento educativo COLEGIO DEL NIÑO JESÚS, con el fin de obtener declaración que dé cuenta de la existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido entre el 08 de enero de 2015 y el 19 de marzo de 2016; en consecuencia, se condene al extremo empleador a reconocer y pagar en favor de la promotora de la acción, el pago de las prestaciones sociales como prima de servicios, auxilio de cesantías e intereses a las cesantías, auxilio de transporte, descanso remunerado de

vacaciones, los aportes a la seguridad social integral, las indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990; a la indexación de las sumas reconocidas, así como las costas y agencias en derecho.

Con el fin de apalancar las pretensiones, adujo el apoderado judicial de la actora:

PRIMERA: El señor FABIO BRAVO CRUZ, representante legal del establecimiento educativo COLEGIO DEL NIÑO JESUS, contrato directamente a la señora MARIA MERCEDES GALLEGO GONZALEZ, mediante contrato verbal a término indefinido desde el día 08 de enero del año 2015.

SEGUNDA: La demandante la señora MARIA MERCEDES GALLEGOGONZALEZ ingreso a laborar a partir del 08 de enero de 2015, al servicio del COLEGIO DEL NIÑO JESUS, ubicado en la carrera 27 # 34-26 Barrio los Salesiano de Tuluá, bajo las órdenes directas del señor FABIO BRAVO CRUZ.

TERCERA: La señora MARIA MERCEDES GALLEGO GONZALEZ, fue contratada para ejercer las labores de aseo, con de las funciones se encontraban las de limpiezas de salones, oficinas, servir tintos, y en ocasiones cuidar la puerta cuando se hicieran las reuniones de padres de familia, entre otras labores asignadas bajo las directrices del señor FABIO BRAVO CRUZ.

CUARTA: Mi representada trabajaba jornadas de medio tiempo y cumplía horarios laborales de 13:30 a las 18:00 horas de lunes a viernes, desde el 08 de enero de 2015, hasta el día 19 de marzo de 2016.

QUINTA: El demandado el señor FABIO BRAVO CRUZ, cancelaba a la demandante por concepto de salario; de manera mensual en efectivo en el establecimiento educativo; la suma de \$322.175 para el año 2015 y para el año 2016 la suma de \$344.500 **TRESCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS PESOS.**

SEXTA: Que desde el día 08 de enero de 2015, el demandado no realizó los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, para cubrir las contingencias de Salud,

Salud, Pensión y Riesgos Laborales de la demandante, hasta la fecha de su despido sin justa causa, el día 19 de marzo de 2016.

SEPTIMA: El demandado no afilio ni consigno a un Fondo de Cesantías a nombre de la demandante el concepto de Auxilio de Cesantías que le correspondían a este, durante el periodo comprendido entre el 08 de enero de 2015, al 31 de diciembre de 2015.

OCTAVA: El demandado no le pago a la terminación del contrato a la demandante el valor que por concepto de Auxilio de cesantías se causaron durante toda la relación laboral.

NOVENA: El demandado no pago los intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones durante todo el tiempo laborado y a favor de la señora MARIA MERCEDES GALLEGO GONZALEZ, periodo comprendido entre el 08 de enero de 2015, hasta el 19 de marzo de 2016.

DECIMA: El demandado durante la relación laboral en ningún momento hizo entrega de dotación de trabajo a la señora MARIA MERCEDES GALLEGO GONZALEZ, durante el periodo comprendido entre el 08 de enero de 2015, hasta el 19 de marzo de 2016.

DECIMA PRIMERA: La relación existente entre el demandado señor FABIO BRAVO CRUZ y la demandante MARIA MERCEDES GALLEGO GONZALEZ, finalizó por decisión unilateral del empleador, despidiéndola en forma verbal el día 19 de marzo del año 2016, sin aducir razones o justas causas para tal terminación unilateral.

DECIMA SEGUNDA: la señora MARIA MERCEDES GALLEGO GONZALEZ, El día viernes, 18 de marzo de 2016 saliendo del sitio de trabajo aproximadamente a 4 cuadras del colegio fue víctima de un accidente de tránsito don de resultado gravemente lesionada, de inmediato fue trasladada a la clínica SAN FRANCISCO de Tuluá, donde el medico que la valora da los diagnostico de:

- **TRAUMATISMO POR APLASTAMIENTO DE LA CARA.**
- **TRAUMATISMO SUPERFICIAL DE LA MUÑUCA EN MANO DERECHA.**

Dando una incapacidad inicial de siete días el día 19 de marzo de 2016 y una prórroga de la misma por 5 días más el día 28 de marzo del mismo año.

DECIMA TERCERA: en relación de las incapacidades estas nunca fueron reconocidas por el señor FAVIO BRAVO CRUZ, ya que, en razón de no estar afiliada al sistema de seguridad social, no tendría derecho sobre las misma y toda la atención medica estuvo a cargo del SOAT.

DECIMA CUARTA: La señora MARIA MERCEDES GALLEGO GONZALEZ, realizo sus funciones con tal sentido de responsabilidad e idoneidad, que durante su largo tiempo de labor para el demandado no recibió ningún llamado de atención, ni ningún tipo de requerimiento por mal comportamiento o por mal desempeño.

Admitida la demanda, mediante auto No. 1407 del 13 de agosto de 2019, se notificó y se dio en traslado a la convocada a juicio, misma que brindó respuesta, indicando frente a los hechos 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 10°, 12° y 14° ser ciertos, y de los hechos 6°,7°,8°, 9°, 11° y 13° no ser ciertos; en cuanto a las pretensiones se opuso a cada una de ellas y como medio de defensa formuló las excepciones de pago e inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

Sentencia de primera instancia

En audiencia de juzgamiento llevada a efecto el 19 de julio de 2021, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Tuluá, dictó la sentencia No. 050, en la que resolvió:

«PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre 08 de enero del 2015 y el 01 de abril de 2016, entre YOLANDA CRUZ DE BEJARANO, propietaria del COLEGIO NIÑO JESUS,

representado por FAVIO BRAVO CRUZ, como parte empleadora y la señora MARIA MERCEDES GALLEGO GONZALEZ, como trabajadora.

SEGUNDO: CONDENAR a la parte empleadora a pagar a la trabajadora MARIA MERCEDES GALLEGO GONZALEZ, la suma de \$12.111.408. por concepto de sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo Del Trabajo, corrida entre el 02 de abril de 2015 y 05 de marzo de 2019, cuando se pagaron los salarios y prestaciones sociales adeudados a la trabajadora

TERCERO: DENEGAR las demás pretensiones de la demanda.

CUARTO: DECLARAR no probadas las excepciones propuestas por la parte demandada.

QUINTO: CONDENAR en costas a la parte demandada, se fija las agencias en derecho en \$1.200.000.»

Recurso de apelación

Frente a la anterior decisión, la parte demandada formuló recurso de impugnación (30:50 – 33:10), en términos textuales:

«Dadas las circunstancias que se tomaron en este litigio laboral, considero que no le accede el derecho a la parte demandante al tenor de la sanción que usted señor Juez, muy respetuosamente acredita, argumentando dicha sanción en el pago inoportuno y toda vez que, según su decisión plasmada en esta audiencia argumenta que mi cliente mi defendido pagó en forma extemporánea y esa sanción la cobija desde el 02 de abril de 2015 al 05 de marzo de 2019, considero que es fuera de contexto esa decisión tomada por el despacho, toda vez que existía por parte de las partes un acuerdo del pago de la obligación, acuerdo que se cumplió cabalmente, dando como contraprestación el pago total de la obligación y el pago total de las prestaciones sociales previstas y solicitadas por la parte demandada, consideró señor Juez, señores honorables Magistrados, que efectivamente no le asiste el derecho a la parte demandada, toda vez que se cumplió con la ritualidad de pagar oportunamente, las prestaciones sociales a la señora demandada, toda vez que existe un documento, aunque que no se aportó, donde ella acepta el pago del mismo, documento que se aportará oportunamente en sala de apelación, ante el Tribunal Superior de Buga, donde se establece que el pago sería en forma de cuotas por esa razón considero señor Juez y reprocho esa decisión tomada por usted en esta primera instancia»

Alegaciones en segunda instancia

Ejecutoriado el auto que admitió el recurso de apelación y en aplicación de la Ley 2213 de 2022; se corrió traslado a las partes para que presentaran alegaciones de conclusión, sin que los interesados esgrimieran pronunciamiento alguno.

Resulta entonces de oportunidad tomar la decisión que en derecho corresponda, previas las siguientes

2. CONSIDERACIONES

Como en el presente asunto no se encuentra en discusión la existencia de la relación laboral ni de sus extremos temporales y la remuneración percibida, si no que el único punto de desacuerdo del recurrente atañe a la absolución impuesta por el a quo frente a la pretendida indemnización de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en atención al principio de congruencia, la Sala se ocupará únicamente del referido punto.

En ese orden de ideas, resulta menester traer a colación lo reglado por el legislador frente a la indemnización moratoria por no cancelar, al finiquito del nexos social, los salarios y prestaciones debidas al trabajador, asunto que se encuentra tratado en el numeral 1° del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que reza:

«ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.

<Texto original del inciso 1o. del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, vigente para los trabajadores que devenguen un (1) salario mínimo mensual vigente o menos:>

1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

<Artículo modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Aparte tachado INEXEQUIBLE. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente:> Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario

diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria ~~o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial~~, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.»

Ahora, respecto de cuándo procede la citada indemnización comentada, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en reciente jurisprudencia contenida en proveído SL 2175 de 2022, explicó:

«En relación con la indemnización moratoria. Reiteración

*Es un tema pacífico el hecho de que en tratándose de indemnización moratoria, **la buena fe**, equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, de que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin probidad o pulcritud (CSJ SL 691 de 2013).*

Y es que la indemnización moratoria obedece a una sanción por el no pago de salarios y prestaciones sociales y no constituye una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al finiquitar el contrato de trabajo, deje de cancelar al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudados o liquide indebidamente, de ahí que la misma encuentre lugar cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones serias y atendibles de su conducta, en la medida que razonablemente lo hubiere llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe, y en este caso no procedería la sanción prevista en los preceptos legales referidos (CSJ SL3288-2021, reiterada en CSJ SL5290-2021).

En esa línea de pensamiento la indemnización moratoria constituye una pretensión autónoma, comporta una condena adicional a las requeridas que si bien se deriva del no pago de prestaciones sociales, no se encuentra implícita en ellas y, por el contrario, requiere de una valoración jurídica y probatoria por parte del juez.

No es inescindible ni consustancial, al pago de prestaciones sociales, como tampoco opera de manera automática frente a la indebida liquidación (CSJ SL3288-2021, reiterada en CSJ SL 5290-2021).

ii) Pago por consignación

En sentencia CSJ SL 4400 de 2014 la Corte precisó cuando una consignación judicial es plenamente válida en relación con el trabajador reclamante, de la siguiente manera:

El pago por consignación es un acto complejo que supone la sucesión de varios pasos, comenzando por el depósito mismo en el Banco Popular, siguiendo por la remisión del título al Juzgado Laboral y concluyendo con la orden del juez aceptando la oferta de pago y disponiendo su entrega, acto este último que reviste gran importancia frente al problema de la mora en los eventos en que el juez se ve impedido de disponer la entrega por circunstancias imputables a la responsabilidad del deudor o consignante.

Para que el pago por consignación produzca sus efectos plenamente liberatorios es indispensable que alcance el efecto de dejar a disposición del beneficiario la suma correspondiente y ello se logra mediante la orden del juez ordenando lo pertinente. Sólo en tal momento debe tenerse por cumplida la condición para que cese el efecto de la indemnización moratoria, salvo que la razón por la cual no se produzca esa orden no sea imputable a responsabilidad del consignante” (Sentencia 11 de abril de 1985).

Y en providencia CSJ SL de 20 oct 2006, rad. 28.090, la Sala dispuso:

Importa precisar que no resulta suficiente que la empleadora consigne lo que debe, o considere deber, por concepto de salarios y/o prestaciones de quien fue su trabajador, en los términos del artículo 65 del C. S. del T., sino que es su obligación notificarle o hacerle saber de la existencia del título y del juzgado a donde puede acudir a retirarlo, porque, de no obrar así, es lógico entender que no actuó con buena fe, lo que es lo mismo, que su responsabilidad se entiende extendida hasta dicho momento.»

Encuentra esta Corporación que el finiquito del nexo social sostenido entre la demandante, MARÍA MERCEDES GALLEGO GONZÁLEZ, y el establecimiento educativo COLEGIO NIÑO JESÚS ocurrió el 01 de abril de 2016 tal como quedó probado en el expediente e indicado por el *a quo* en su sentencia; y el depósito judicial por el cual se consignaron las prestaciones sociales de la hoy demandante, se constituyó solo hasta el 5 de marzo de 2019, sin que, en efecto, el instituto educativo accionado haya presentado razones válidas que justifiquen el tiempo que

transcurrió entre la terminación del contrato y la constitución del depósito judicial para cancelar los salarios y prestaciones adeudadas, pues, según lo manifestado por el representante legal del convocado a juicio estaban pasando por una situación económica difícil, relato que no fue acompañado de prueba sumaria que soporte el dicho, por lo tanto, se desvirtúa la buena fe del empleador frente a la demora en el pago de las acreencias laborales.

En virtud de lo anterior, es claro que le asiste el derecho a la parte actora de ser beneficiaria de la indemnización moratoria de que trata el numeral 1° del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sobre el tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 3274 de 2018, estableció los lapsos en los cuales puede ser reclamada la indemnización deprecada, y conforme a ello fijó los montos a reconocer, así:

«Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

*En torno a esta disposición, esta Sala de la Corte ha adoctrinado que la sanción moratoria por el pago deficitario o impago de los salarios y prestaciones está sometida a **dos reglas: (1) cuando el trabajador interpone la demanda laboral dentro de los 24 meses siguientes a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el empleador debe reconocer una sanción equivalente a un día de salario por cada día de retado hasta por 24 meses, vencidos los cuales se causan intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera hasta la fecha en que se verifique el pago; (2) si, por el contrario, la demanda se promueve después de 24 meses de haber finalizado el contrato de trabajo, el empleador solo puede ser condenado al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera causados a partir de la rescisión del vínculo.***

En efecto, en la sentencia CSJ SL, 6 may. 2010, rad. 36577, reiterada en las CSJ SL, 3 may. 2011, rad. 38177, CSJ SL, 25 jul. 2012, rad. 46385 y CSJ SL10632-2014, la Corte sentó su criterio interpretativo, así:

En este caso es un hecho no discutido que la relación laboral de la demandante terminó el 31 de diciembre de 2003, de tal suerte que, como lo afirma la censura, para ese momento ya se encontraba rigiendo el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que introdujo una modificación al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Según aquella norma, luego de que fuera parcialmente declarada inexecutable por la Corte Constitucional mediante la sentencia C-781 del 30 de septiembre de 2003, que retiró del ordenamiento jurídico las expresiones “o si presentara la demanda no ha habido pronunciamiento judicial”, la indemnización por falta de pago, en lo que aquí interesa, quedó regulada de la siguiente manera:

“Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique”.

La anterior disposición, según el párrafo 2º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, solamente se aplica respecto de los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo mensual vigente, situación que se presentaba respecto de la actora, de modo que aquel precepto le era aplicable.

No obstante las notorias deficiencias en la redacción de la norma, esta Sala de la Corte entiende que la intención del legislador fue la de establecer un límite temporal a la indemnización moratoria originalmente concebida por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal suerte que, como regla general, durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de esos veinticuatro (24) meses, como aconteció en este caso.

Después de esos veinticuatro (24) meses, en caso de que la situación de mora persista, ya no deberá el empleador una suma equivalente al último salario diario, sino intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Bancaria, hoy Financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique efectivamente; intereses que se calcularán sobre las sumas debidas por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes

al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.

De tal suerte que la **presentación oportuna** (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación judicial da al trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la ruptura del nudo de trabajo; y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), contado desde esa misma ocasión, hace radicar en su cabeza el derecho a los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador.

Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del derecho a la indemnización moratoria. Sólo le asiste el derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción de vínculo jurídico.»

Así las cosas, observa esta Magistratura que la extinción del vínculo laboral se efectuó el **1º de abril de 2016**, por tanto, tenía la actora para ser beneficiaria de la sanción moratoria perseguida en su totalidad (-una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.-), hasta el **1º de abril de 2018** para presentar la acción judicial reclamando el derecho, estadio que conforme al acta de reparto del presente expediente, no sucedió, pues, solo hasta el **6 de marzo de 2019** promovió la actora el presente trámite judicial, es decir, la acción fue presentada 11 meses y 4 días posteriores a la fecha límite.

Conforme a lo anterior, se entendería que la actora solo tendría derecho a los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta el 5 de marzo de 2019, fecha en la cual se constituyó el depósito judicial por el cual se consignaron las prestaciones sociales y se verificó el pago de los salarios y prestaciones adeudadas.

Sin embargo, la citada regla jurisprudencial solo aplica para los empleados que devenguen un salario mínimo o más, con ocasión a la prestación de servicios personales, situación fáctica en la que no se ubica la señora MARIA MERCEDES GALLEGO, pues la misma devengaba medio salario mínimo de cada calenda por solo prestar su fuerza de trabajo media jornada laboral; por tanto, le es aplicable a la demandante, el texto original del inciso 1° del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, vigente para los trabajadores que devenguen un (1) salario mínimo mensual vigente o menos, el cual predica que *«Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo»*.

De lo dicho, no se puede arribar a un resultado distinto que el de confirmar la decisión de primer grado, imponiendo costas en esta sede a favor de la demandante, y a cargo del recurrente y vencido.

3. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, Valle del Cauca;

administrando Justicia en nombre de la República de Colombia
y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

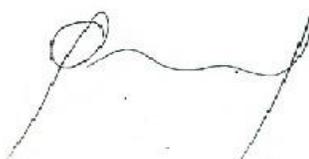
PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia No. 050 del 19 de julio de 2021, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Tuluá, Valle del Cauca.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a favor de la demandante, y a cargo de la parte recurrente y vencida. Fíjense como agencias en derecho la suma de doscientos mil pesos m/c (\$200.000.00).

TERCERO: NOTIFÍQUESE esta sentencia conforme a la Ley 2213 de 2022.



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR



MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE

Firmado Por:
Maria Matilde Trejos Aguilar
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 003 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **3e820445a99931c8378f2b3a0c9d60c5c4e7fd8f765ab1a4af3f1fc72167d51e**

Documento generado en 09/11/2022 03:41:55 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>