



**JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO
IBAGUÉ – TOLIMA**

Ibagué, treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

Tipo de proceso:	Ordinario Laboral
Radicado:	73001-41-05-002-2016-00473-01
Demandante (s):	JHON SNEYDER SALAZAR VILLANUEVA
Demandado (s):	PRODUCARBOCOL S.A.S.
Asunto:	Sentencia -Consulta-

SENTENCIA

En la ciudad de Ibagué, en la fecha, el JUEZ PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia emitida por el JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE IBAGUÉ el 21 de febrero de 2022 que absolvió a PRODUCARBOCOL S.A.S. de las pretensiones incoadas en su contra; lo anterior para dar cumplimiento a lo dispuesto en la sentencia C-424 del 8 de julio del 2015, en consonancia con el artículo 69 del CPTSS.

ANTECEDENTES

Jhon Sneyder Salazar Villanueva, impetró demanda de única instancia, para que se declarara que la relación laboral sostenida entre las partes se dió por terminación unilateral sin justa causa y que se le paguen sumas de dinero por concepto de auxilio de cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios, vacaciones, aportes a pensión, la indemnización por despido sin justa causa y la sanción moratoria; de igual modo, se condene en costas a la demandada, más lo ultra y extra petita.

Como fundamento de sus pretensiones, indicó haber ejecutado contrato verbal de trabajo a término indefinido con PRODUCARBOCOL S.A.S. el 06 de enero de 2015, como operador de planta, cumpliendo un horario de trabajo y que recibía órdenes de su empleador, que el contrato se ejecutó en Ibagué, que devengaba un salario de \$1.400.000 y fue despedido sin justa causa el 31 de agosto de 2016; sin habersele cancelado los emolumentos solicitados.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Al momento de descorrer el término de traslado la llamada a juicio se opuso a las pretensiones de la demanda aduciendo que no existió un contrato de trabajo, ya que el señor estaba contratado por prestación de servicios, que no se le exigía un horario y que no recibía ordenes de la empresa. A demás que no tenía la obligación de realizar los pagos reclamados por la modalidad de contrato el cual fue una prestación de servicios, por tanto, solicita que no se accedan a las pretensiones. Por último, aduce que el demandante fue quien renunció al trabajo, presentó

las excepciones de enriquecimiento sin causa y pago de lo debido (16VideoAudiencia21Febrero22, minuto 7:03 en adelante).

DECISIÓN DE ÚNICA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Ibagué – Tolima, el 21 de febrero de 2022, absolvió a la pasiva de todas las pretensiones incoadas. Lo anterior, al considerar que si bien existían motivos para establecer que si pudo existir una relación laboral entre los sujetos procesales, por cuanto el actor efectivamente probó la prestación de servicios personales y la empresa demandada no hizo mayor esfuerzo probatorio para desvirtuar la presunción del artículo 24 del CST, no había posibilidad a condena por cuanto no se probaron de manera suficiente y clara los extremos temporales, por lo tanto, resultaba imposible el cálculo de cualquier tipo de condena. Arrojando como resultado una sentencia absolutoria frente a todas las pretensiones incoadas, siendo remitida para surtir el grado jurisdiccional de consulta, correspondiendo el conocimiento al este despacho

ALEGATOS DE LAS PARTES

A través de auto del 27 de febrero de 2023, se admitió el grado jurisdiccional de consulta y así mismo se dio traslado a las partes por el término común de 5 días, teniendo que las partes presentaron oportunamente sus escritos de alegaciones.

La parte demandante no recorrió el traslado, y la accionada solicitó que se confirme el fallo de instancia.

PROBLEMA JURÍDICO

Reunidos los presupuestos legales y no existiendo causal de nulidad que invalide lo actuado, corresponde a este Juzgado determinar, en el grado jurisdiccional de consulta que se surte a favor de la demandante, si en el presente proceso el Juzgado de instancia acertó en la negación de los derechos, o si la relación que se suscitó entre las partes correspondió a un contrato de trabajo determinar sus extremos y por ultimo verificar si le asiste derecho al demandante al pago de los emolumentos deprecados.

CONSIDERACIONES

Con el ánimo de resolver los problemas jurídicos planteados, se recuerda que el artículo 22 del CST define el contrato de trabajo como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda, a cambio de una remuneración. A su vez, el artículo 23 ibidem determina los elementos del contrato de trabajo, ellos son la actividad personal, la continuada subordinación o cumplimiento de

órdenes, y un salario como retribución del servicio. Reunidos los citados elementos, se entiende que existe una relación laboral y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Por su parte, el artículo 24 de la misma obra, consagra una presunción legal, según la cual «toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo», y la consecuencia de su aplicación, no es otra que la inversión de la carga de la prueba, es decir, una vez demostrada por la parte actora la prestación personal del servicio en favor de la demandada, dentro de unos determinados extremos temporales, le incumbe al presunto empleador desvirtuar la existencia del vínculo presumido, a través de los medios probatorios legalmente establecidos, esto es, probar que dicha prestación de servicios no fue subordinada ni dependiente, con el fin de desligarse de una eventual condena por las acreencias laborales que allí se deriven (CSJ, sentencias SL670-2013, SL10546-2014, SL10118-2015, SL1389-2020, entre muchas otras).

Ahora bien, con el fin de analizar la existencia del vínculo laboral que unió a las partes, desde la contestación de la demanda se admitió que en efecto existió una prestación personal del servicio, de igual modo, se aportaron pruebas documentales en tal sentido con la demanda, tal como se puede evidenciar entre otras con la certificación emanada la empresa visible en el archivo «01DemandayAnexos.pdf», página 12 del expediente digital, donde resalta lo siguiente:

PRODUCARBOCOL S.A.S

NIT.900.544.280-5

CERTIFICA

Que el señor **JHON SNEYDER SALAZAR VILLANUEVA** identificado con cedula de ciudadanía No.1.110.523.108 de Ibagué – Tolima; **Presta sus servicios** a esta empresa desde el 03 de Marzo del presente año hasta la fecha; Desempeñándose en el proceso de triturado y cargue de **CARBONATO DE CALCIO**. con una promedio mensual de un millón cincuenta mil pesos mcte. (\$ 1.050.000=) su contrato es por prestación de servicio el cual tiene un término de vencimiento a el 04 marzo 2016.

A demás sobre la prestación personal, en el interrogatorio de parte el Representante legal de la sociedad encartada manifestó que:

«¿Me puede por favor, indicar a qué se dedicaba el señor John Schneider en la planta de Ibagué?

Contesto : El trabajaba como contratista en la trituración de la piedra de carbonato de calcio y en el cargue de la misma.

Indíquele, por favor este despacho. ¿La remuneración del demandante a cuánto ascendía?

Contesto: Pues la remuneración, eso sí, era variable porque es hora, dependiendo de la trituradora diaria y del cargue, si había cargues o no, nunca fue un salario fijo porque no se no en esos términos, no, no, no se puede, porque, pues él trabajaba como contratista y dependiendo lo que el tritura y pues sabías que había cargues como otros días que no”

(16VideoAudiencia21Febrero22. Minutos 26:58 en adelante).

Analizados los anteriores medios de prueba, de manera conjunta y dándole el valor que cada uno merece conforme a los principios de la sana crítica, tal y como lo impone el artículo 61 del CPTSS, se haya demostrada la prestación personal del servicio del demandante en favor de la demandada, de ahí que, la parte actora cuenta con la ventaja probatoria que presume los demás elementos del contrato de trabajo, sumado a que existen en las referidas pruebas, indicios que dan cuenta de una relación laboral subordinada, que como lo tiene definido la reciente jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, algunos de ellos se encuentran enunciados, en el artículo 23 del CST, armonía con lo indicado la Recomendación No. 198 de la OIT y que fueron compilados en la sentencia CSJ SL1439-2021, así:

«La Sala Laboral ha identificado algunos indicios relacionados en la Recomendación n.º 198 de la OIT que, sin olvidar su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo y dinámico, pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada. De esta forma, ha considerado como tales la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020)»

En ese orden, teniendo en cuenta los anteriores parámetros legales, jurisprudenciales y de índole internacional, considera el despacho que la pasiva PRODUCARBOCOL S.A.S. no logró derruir la presunción legal de que la prestación del servicio fue subordinada, pues, en primera medida no allegó ningún tipo de probanza documental que permitiera dilucidar

que la relación se desarrollaba de manera autónoma, aunado a lo anterior el interrogatorio depuesto por el Representante legal única prueba a favor de la mencionada, no da luces sobre la supuesta autonomía y libertad del trabajador en la relación, es más, contrario a lo pretendido lo que deja entender el interrogado, es que el accionante, tenía que trabajar en los horarios establecidos ya que el trabajo de trituración de carbonato de calcio se hacía mientras la maquina estuviese encendida, y los cargues de materia se hacían dependiendo si habían camiones para el cargue, o sea que estas actividades dependían directamente de la voluntad de la empresa. Lo anterior se corrobora con la prueba allegada en la demanda donde se comprueban los horarios impartidos para la labor:

REGLAMENTO INTERNO DE EMPLEADOS

1. HORA DE LLEGADA : 6:45 AM
 2. HORA ENCENDIDA DE MAQUINAS : 7 : 00 AM
 3. HORA BREAK : SERA DE 9:00 am A 9:15 am. Sin apagar Maquinas
 4. HORA DE ALMUERZO : DE 12:00 pm - 1:00 pm
 5. HORA DEL SEGUNDO BREAK 3:00 pm - 3:10 pm
 6. HORA DE APAGADO DE LA MAQUINAS : 5:00 pm
 7. DESPUES DE APAGAR LAS MAQUINAS SE DEBEN LIMPIAR LOS CICLONES Y HACER ASEO **TODOS LOS DIAS.**
 8. LOS CARGUES SE REALIZARAN DESPUES DE HABER CUMPLIDO CON TODAS LA LABORES AQUÍ MENCIONADAS. (BAJO CRITERIO DE LOS EMPLEADOS.)
- Si alguien quiere poner alguna queja por favor hacerlo directamente en la oficina para poder comunicarlo a la gerencia.

Cordialmente.

YEIMY JOHANNA OSTOS MONTOYA
Subgerente.

(«01DemandayAnexos.pdf», página 11 del expediente digital).

Lo anterior conlleva a que el cumplimiento de la jornada u horario de trabajo era impuesto por PRODUCARBOCOL S.A.S., restándole capacidad de autonomía al demandante. De este modo, concluye el Juzgado, lo único que se logró ratificar con toda certeza fue la existencia de los elementos del contrato de trabajo enlistados en el artículo 23 del CST, razón por la que los motivos en que fundó su defensa la demandada no están llamados a prosperar, es claro entonces que la verdadera relación jurídica que existió entre las partes contradice lo señalado por la pasiva al señalar que lo que existió fue contrato de prestación de servicios, lo que conlleva a concluir que la misma estuvo regida por una verdadera relación de trabajo.

DE LOS EXTREMOS LABORALES

Ahora en este punto el fallador de instancia llegó a la conclusión que al no estar claros los extremos temporales de la relación laboral se hacía imposible llegar a una condena, análisis del cual se aparta el despacho porque si bien, no existe discusión de que la demandante prestó sus servicios a favor de la demandada, el actor no cumplió de manera clara con la carga de la prueba que le correspondía para acreditar los extremos de la relación laboral señalados en su demanda, pues aduce que la fecha de inicio de la relación laboral es a partir del día 06 de enero de 2015 y como fecha de terminación el día 31 de agosto de 2016.

En este sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 6 de marzo de 2012, No. Radicado 42167 M.P. CARLOS ERNESTO MONSALVE, señaló:

Del mismo modo, conviene recalcar, que los jueces deben procurar desentrañar de los medios probatorios los extremos temporales de la relación laboral, cuando se tenga seguridad sobre la prestación de un servicio en un determinado período, para así poder calcular los derechos laborales o sociales que le correspondan al trabajador demandante. Al respecto en sentencia del 22 de marzo de 2006 radicado 25580, se adoctrinó:

“(...) Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.

Ahora, aunque no se encuentra acreditado el extremo inicial de la relación laboral que señala el demandante, lo cierto es que es deber del Juzgado acudir al análisis de las situaciones objetivas presentadas durante la relación laboral, verificando por todas las circunstancias que rodearon la actividad desarrollada desde su iniciación y con base en ello, declarar la relación de un periodo determinado aun cuando no se encuentra acreditada exactamente su vigencia, tal y como se ha señalado en sentencia del 22 de marzo de 2006 Rad. 25580.

En esa medida, el Despacho encuentra acreditado, en documento obrante en el archivo «01DemandayAnexos.pdf», página 12 del expediente digital, una certificación que claramente resalta dos extremos temporales de la relación, como inicio el 03 de marzo de 2015 y como termino final el 04 de marzo de 2016, la certificación mencionada, no fue tachada de falsa y ni siquiera discutida por parte de la pasiva por tal motivo, de acuerdo a los medios de convicción señalados, se tendrá como fecha de inicio de la relación de la demandante con PRODUCARBOCOL S.A.S., el día 03 de marzo de 2015. En cuanto a la fecha de terminación de la relación laboral, se tiene que, aunque no está plenamente probada, si hay un prueba que determina el ultimo día de cantidad de trabajo realizado, esto es el

documento denominado «*cargues del 16 al 31 de agosto*» donde aparece el nombre del demandante, en una casilla junto con la cantidad de material procesado («*01DemandayAnexos.pdf*», página), este documento igual que el anterior no fue desvirtuado, ni desconocido por la parte pasiva, de ahí que, para la determinación del extremo final de la relación cobra total validez, en consecuencia esta instancia determina que la relación laboral finiquitó el día 31 de agosto de 2016, y en ese sentido se revocara el fallo objeto de consulta.

DEL SALARIO

Sobre este aspecto se tomará como asignación salarial el indicado en el certificado laboral obrante en el ya mencionado archivo «*01DemandayAnexos.pdf*», página 12, esto es, la suma de \$1.050.000.

DE LAS ACREENCIAS LABORALES

Ahora teniendo claro los extremos y el salario devengado por el demandante, procede el despacho a realizar los cálculos de las acreencias laborales deprecadas, puesto que, al no existir prueba en contrario dentro del expediente, se tienen por no pagadas por parte de la accionada, que como ya se dijo no realizó ningún esfuerzo probatorio para contradecir ese dicho, por lo tanto, se proferirá condenará a la pasiva al pago de las siguientes sumas:

Por concepto de auxilio de cesantías: de 2015 la suma de \$869.166,67, para el año 2016: \$ 700.000.

Por concepto de intereses a las cesantías: de 2015 la suma de \$86.337,22, para el año 2016: \$56.000

Por concepto de prima de servicios: de 2015 la suma de \$ 869.166,67, para el año 2016: \$ 700.000.

Por concepto de Vacaciones: de 2015 la suma de \$434.583,33, para el año 2016: \$350.000.

DE LA TERMINACION DEL CONTRATO.

Ahora para analizar el despido sin justa causa que solicita el actor, debe analizarse el caudal probatorio allegado, que dicho sea de paso es muy escaso, por tanto, se advierte que, en los casos de despido sin justa causa, le corresponde al demandante probar el despido y a la parte pasiva probar la justa causa, esto en concordancia con lo que ha dicho la Corte Suprema de Justicia de vieja data:

Corte suprema de justicia en sentencia 42544 del 28 de mayo de 2014, «*Aunque lo anterior es suficiente para desestimar el cargo, la Sala precisa que el Tribunal en momento alguno le dio un alcance equivocado al artículo 64 del C.S.T., en tanto la causa eficiente por la cual el sentenciador de alzada absolvió a la demandada de la indemnización por terminación del vínculo laboral, no fue la interpretación de la citada preceptiva, sino el hecho de no encontrar probado el despido, carga procesal que a la luz del artículo 177 del C.P.C., le correspondía al demandante, tal y como lo ha repetido esta Sala de la Corte al precisar que en materia de despidos, sobre el*

trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el mismo se basó en las causas esgrimidas por él, al momento de dar por terminado el vínculo laboral».

Descendiendo al caso bajo examen, es claro que la parte actora no cumplió con su deber de demostrar el hecho del despido, por tanto, no le es dable a este Juzgador, verificar las circunstancias en que acaeció el despido, para de ahí establecer que fue sin justa causa. Se absolverá de esta pretensión.

DE LA SANCIÓN MORATORIA

Sobre el tema, sentado está por la jurisprudencia que la sanción moratoria no procede de manera automática, sino que ha de analizarse la buena o mala fe con la que actuó el empleador, examinando la situación específica del mismo en cada caso, en otros términos, su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos que guiaron la conducta del empleador a efectos de determinar si tuvo la intención de desconocer los derechos de su trabajador; así lo ha reiterado la Sala de Casación Laboral, entre otras muchas, en sentencia CSJ SL3288-2021, donde puntualizó:

«Pues bien, esta Corporación ha señalado de manera inveterada que la sanción moratoria prevista en la normativa atrás citada 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, 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. Situación que fue justamente la que descartó el ad quem, toda vez que estableció que el ánimo de la demandada con las formas aparentes dadas a la relación contractual fue la de sustraerse de sus obligaciones laborales» (Subrayado fuera de texto).

En suma, tal indemnización surge como una sanción por la mala fe del empleador, al sustraerse del cumplimiento de sus obligaciones obrero – patronales, por lo que debe analizarse la conducta del demandado para comprobar que su actuación fue de buena fe y ajena a la intención de causar daño al trabajador (CSJ SL6621-2017; CSJ SL8216-2016; CSJ SL13050-2017; CSJ SL13050-2017; CSJ SL13442-2017 y CSJ STL10313-2017).

También ha enseñado de manera pacífica la Alta Corporación, en sentencia CSJ SL 23 oct. 2012, rad. 41005, que, la buena fe que se exige, no es la denominada buena fe cualificada, sin embargo, «no es una creencia cualquiera sino una debidamente fundada», lo que «impone al juzgador auscultar en el elemento subjetivo a fin de determinar si el empleador tuvo razones atendibles para obrar como lo hizo» (CSJ SL194-2019), por ende, la llamada a juicio, se encuentra en el deber de acreditar

cuáles fueron esas razones plausibles que la llevaron a soslayar el pago de las acreencias del trabajador.

En el caso de marras, parte actora solicita se condene a la demandada al pago de la susodicha indemnización, por la mora en que incurrió en pagar las prestaciones sociales teniendo en cuenta el salario que debió devengar, al momento de la terminación de la relación laboral; y atendiendo, la normatividad y jurisprudencia referidas, para el caso en concreto analizadas las actuaciones, lo colocan en el terreno de la mala fe, ya que no se aporta prueba alguna relevante que pudiese comprobar su actuar diligente o si quiera que su actuación obedeció al convencimiento erróneo de la existencia de una relación civil, este abandono probatorio no deja mayor camino que determinar que al accionada no actuó de manera correcta con el accionante, esto es, no encuentra el despacho un actuar de buena fe.

En esas circunstancias, habrá de condenarse a la convocada a juicio al pago de la indemnización moratoria, de conformidad con lo previsto en el artículo 65 del C.S.T., la cual, se cancela a razón de un día de salario por día de retardo a partir del día siguiente a la finalización del vínculo contractual acaecido el 31 de agosto de 2016 y hasta el 31 de agosto de 2018, precisándose, la demanda se interpuso dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo (pág. 22 «002ActaReparto.pdf»).

Así las cosas, es fácil advertir que procede la indemnización de un día de salario, correspondiente a \$35.000 diarios, que resulta del salario indicado (\$1.050.000), lo que se traduce en una condena a la demandada, entre el 31 de agosto de 2016 y el 31 de agosto de 2018 (720 días), de **\$25.200.000** así:

$$\$1.050.000 / 30 = 35000 \times 720 \text{ días} = \$25.200.000$$

A partir del mes 01 septiembre de 2018, deberá cancelar la parte demandada al señor JHON SNEYDER SALAZAR VILLANUEVA los intereses moratorios liquidados a la tasa máxima legal certificada por la Superintendencia Financiera, hasta cuando el pago de las prestaciones en dinero debidas se verifique.

Ahora bien, como la anterior sanción, sólo se predica de las prestaciones sociales (Cesantías, intereses a las cesantías y primas de servicios), los conceptos relacionados con las vacaciones se deben indexar, para evitar el deterioro económico que se produce por el transcurso del tiempo.

Sin condena en costas en esta sede judicial por desatarse la controversia en el grado jurisdiccional de consulta. Las costas de la instancia, corren a cargo de la parte accionada.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE IBAGUÉ**, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 21 de febrero de 2022, por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Ibagué; para en su lugar, declarar que entre el señor JHON SNEYDER SALAZAR VILLANUEVA y la sociedad PRODUCARBOCOL S.A.S., existió un contrato de trabajo entre el 03 de marzo de 2015 y el 31 de agosto de 2016, según lo considerado en la parte motiva de la presente decisión.

SEGUNDO: CONDENAR a PRODUCARBOCOL S.A.S a pagar las siguientes sumas:

Por concepto de auxilio de cesantías: de 2015 la suma de \$ 869.166,67, para el año 2016: \$ 700.000.

Por concepto de intereses a las cesantías: de 2015 la suma de \$86.337,22, para el año 2016: \$56.000

Por concepto de prima de servicios: de 2015 la suma de \$ 869.166,67, para el año 2016: \$ 700.000.

Por concepto de Vacaciones: de 2015 la suma de \$434.583,33, para el año 2016: \$350.000. Debidamente indexadas al momento del pago.

Por concepto de indemnización moratoria la suma de \$25.200.000. Intereses moratorios a partir del 01 de septiembre de 2018, liquidados a la tasa máxima legal certificada por la Superintendencia Financiera, hasta cuando el pago de las prestaciones en dinero debidas se verifique.

Todo lo anterior, según lo considerado en la parte motiva de la presente decisión.

TERCERO. Sin condena en costas en esta sede judicial, de acuerdo a la parte motiva de esta sentencia. Las costas de la instancia, corren a cargo de la parte accionada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Notifíquese por EDICTO la presente decisión de conformidad con el literal D del numeral 3 del artículo 41 del CPT y de la SS en virtud del reenvío dispuesto por el artículo 145 ibidem, en concordancia con el artículo 40 ídem.

RONALD AUGUSTO CERVANTES CANTILLO

Juez

Ronald Augusto Cervantes Cantillo

Firmado Por:

Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 001
Ibague - Tolima

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: **2ad64e148563234dee2986c7d35798a61940263f1b5523045c7f594fcfe11631**

Documento generado en 31/03/2023 03:47:22 PM

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