



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL**

M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: ANDRÉS GARCÍA MARÍN
Demandado: PROMOTORA REGIONAL DE AUDIOVISUALES S.A.S.
Radicación: 41001310500120160042501
Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA

Neiva, primero (01) de julio de dos mil veintiuno (2021)

Discutido y aprobado mediante Acta No. 067 del 01 de julio de 2021

1. ASUNTO

Procede la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal del Distrito Judicial de Neiva a resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandada contra la sentencia proferida el día 11 de mayo de 2017 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva.

2. ANTECEDENTES

2.1. LA DEMANDA

Mediante escrito presentado a la jurisdicción el día 14 de junio de 2016, el señor ANDRÉS GARCÍA MARÍN formuló demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de PROMOTORA REGIONAL DE AUDIOVISUALES S.A.S., con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo por el lapso comprendido entre el 02 de abril de 2013 y el 01 de diciembre de 2015, en virtud del cual desempeñó el cargo de “PROTOOLS, EDITOR Y RELEVO OPERADOR DE AUDIO”; que se condene a la demandada a cancelar sanción moratoria en los términos del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por no haber consignado oportunamente las cesantías correspondientes a los años 2013 y 2014; que se condene, igualmente, a pagar la sanción por no haber pagado a tiempo los intereses a las cesantías del año 2014; que se ordene pagar los recargos dominicales dejados de cancelar y la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST, todas las sumas debidamente indexadas.



Para fundamentar fácticamente sus pretensiones precisó que las partes suscribieron un contrato de trabajo a término fijo, a través del cual fue vinculado para desempeñar el cargo de “PROTOOLS, EDITOR Y RELEVO OPERADOR DE AUDIO”.

Que el salario básico pactado fue de \$1.100.000, monto que sumado a otros emolumentos ascendía a un promedio mensual de \$1.172.000.

Que la relación laboral feneció el 01 de diciembre de 2015, habiendo la empleadora entregado la carta de preaviso el 28 de octubre de la referida anualidad.

Que, durante la vigencia de la relación laboral, trabajó 18 domingos que no le fueron debidamente remunerados.

Que las cesantías causadas durante el año 2013 fueron consignadas en el fondo el 11 de marzo de 2014 y las correspondientes al año 2014 solo fueron sufragadas cuando se pagó la liquidación final de prestaciones sociales, esto es, el 10 de febrero de 2016. Y, respecto de los intereses a las cesantías del año 2014, tampoco fueron cancelados dentro de la oportunidad legal pertinente.

Que la demandada no hizo el pago final de prestaciones sociales al momento de la terminación del contrato de trabajo, como lo ordena la ley, sino el 10 de febrero de 2016, es decir, 69 días después.

2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

La convocada a juicio procedió a dar contestación al libelo introductorio allanándose a la existencia del contrato de trabajo y oponiéndose a las demás pretensiones de la demanda bajo el argumento que los emolumentos laborales ya fueron debidamente cancelados al actor en la liquidación final de prestaciones sociales y que la sanción moratoria no opera de manera automática.

Propuso como excepciones las siguientes: “COBRO DE LO NO DEBIDO” y “PRESCRIPCIÓN”.

3. SENTENCIA APELADA

En audiencia celebrada el 11 de mayo de 2017, el juez de primer grado resolvió declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo desde el día



02 de abril de 2013 hasta el 01 de diciembre de 2015; denegó las pretensiones encaminadas a obtener el pago de dominicales y festivos; condenó a la demandada a pagar la sanción moratoria por el pago tardío de las cesantías de los años 2013 y 2014; impuso condena por mora en el pago de los intereses a las cesantías del año 2014 y ordenó el reconocimiento de la sanción de que trata el artículo 65 del CST por no haberse cancelado oportunamente la liquidación final de prestaciones sociales.

Para fundamentar su decisión argumentó que no fue objeto de controversia la existencia del contrato de trabajo entre las partes, ni sus extremos temporales, ni el salario devengado, siendo procedente declarar la existencia de la misma en los términos narrados en la demanda.

En cuanto a los dominicales reclamados precisó que el actor no cumplió con la carga de probar los días precisos, las fechas en que presuntamente realizó dicho trabajo suplementario, procediendo a denegar la pretensión por no cumplir con los presupuestos jurisprudenciales para el efecto.

En cuanto a la sanción moratoria por el pago tardío de cesantías durante la vigencia del contrato de trabajo, aplicó el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, al evidenciar que la parte opositora no demostró el pago oportuno ni razones atendibles para justificar el retardo. Por las mismas razones, dio aplicación al artículo 65 del CST respecto de las prestaciones sociales que no fueron pagadas al momento de finalizar la relación de trabajo, conforme a la documental visible a folio 47.

Finalmente, en lo referente a los intereses a las cesantías del año 2014, con fundamento en la Ley 52 de 1975 y el Decreto 116 de 1976, impuso sanción equivalente a un valor igual al monto dejado de cancelar en oportunidad.

4. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandada, en una sucinta intervención, recurrió el fallo de instancia por las condenas impuestas, precisando que, al existir una relación de trabajo vigente, el auxilio de cesantías por estar consagrado en beneficio del trabajador, solo se hace exigible una vez fenecido el vínculo laboral, es decir, que el derecho a su pago se origina cuando termina el contrato y, por tanto, en este caso el empleador obró de conformidad con la ley al hacer la cancelación de las cesantías del año 2014 junto con la liquidación final de prestaciones sociales.



Adujo que, en lo que hace referencia a las cesantías el año 2013, dicho pago se hizo de forma parcial como lo ordena la ley, evidenciándose que el demandante no demostró la cancelación tardía.

Por tanto, concluyó que, conforme obra en el proceso, todos los pagos se efectuaron a tiempo, debiendo el tribunal revisar la sentencia a efectos de determinar si debe ser revocada o no.

5. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA

Mediante auto adiado el 24 de julio de 2020, se dispuso imprimirle al presente asunto el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, procediendo a correr traslado, primero a la parte apelante, y posteriormente a la no recurrente, para presentar alegatos de conclusión.

La parte actora dejó vencer en silencio el término.

La parte recurrente (demandada) precisó que el juez de instancia, dentro de las consideraciones al momento de emitir sentencia, dio aplicación de una manera automática e inflexible a la sanción moratoria en contra del empleador sin siquiera hacer manifestación alguna de las razones por las cuales consideró que existía mala fe del empleador, menos de la acreditación de la misma que diera lugar a la aplicación de la sanción prevista en el artículo 65 del CST (artículo 29 Ley 789 de 2002), lo cual – en su criterio- no se compeadece con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia que ha sostenido que cuando se demuestra la buena fe en la actuación del deudor, puede dejarse de aplicar el citado precepto legal, lo anterior en la medida que el concepto de buena fe en la contratación laboral supone un estado mental de que se actúa sin malicia, sin ánimo de menoscabar el derecho ajeno, que en principio no debe probarse, pues es un deber u obligación actuar de esa manera tal como lo consagra el art. 83 de la CN.

Respecto de la condena impuesta conforme al artículo 99 de la Ley 50 de 1990, señaló que el numeral 4° de dicho canon legal plantea que “*4ª. Si al término de la relación laboral existieren saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos*”, y que fue de esta manera como procedió el empleador, ya que como quedó probado, al demandante le fueron satisfechas las prestaciones en su totalidad al término de la relación de trabajo.

6. CONSIDERACIONES

6.1. PROBLEMA JURÍDICO

Teniendo como parámetro el recurso de alzada formulado por la parte demandada, corresponde a la Sala determinar si incurrió el juez de instancia en una errada apreciación probatoria que lo condujo a dar una aplicación indebida de artículo 99 de la Ley 50 de 1990, del artículo 65 del CST y de la Ley 52 de 1975.

6.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO

De las sanciones previstas en los artículos 65 del CST y artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Dice el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 que *“El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo”*.

Por su parte, el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo señala que *“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, (...)”*.

En lo referente a estas indemnizaciones por mora ha señalado la jurisprudencia que, por tener su origen en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, gozan de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador.

La jurisprudencia ha sido enfática al señalar que el demandado puede demostrar razones atendibles para haber dejado de cumplir oportunamente con sus obligaciones laborales, caso en el cual el juez debe abstenerse de imponer la referida sanción moratoria. Debe ponerse de relieve que la carga de la prueba

respecto de la buena fe es del resorte del empleador y no del trabajador. Así lo ha dejado sentado la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral:

“Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política”¹. (Subrayado fuera del texto).

Ahora bien, es posible que el empleador durante la vigencia del contrato de trabajo no haya consignado las cesantías a su trabajador en el tiempo que señala la ley y se haga merecedor de la sanción contemplada por la Ley 50 de 1990, y que al terminar el contrato de trabajo tampoco pague oportunamente los salarios y prestaciones sociales causados en vigencia de la relación laboral, y en razón a ello, se haga merecedor a la sanción a que se refiere el artículo 65 del CST, pero acaecidos los dos eventos, las dos sanciones no pueden concurrir y la segunda reemplaza la primera. Así lo ha explicado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en varias sentencias, entre ellas la 14379 del 27 de marzo de 2001, con ponencia del magistrado Luis Gonzalo Toro:

“Existe diferencia entre la indemnización derivada de la falta de consignación antes del 15 de febrero en un fondo, por la cesantía que le corresponde al trabajador por el año anterior o la fracción correspondiente a dicha anualidad liquidada a 31 de diciembre, con la que surge frente a la falta de pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato de trabajo, ya que una vez que se presenta este hecho, esto es, cuando finaliza el contrato de trabajo y no ha habido consignación oportuna de saldos de cesantía por uno o varios años anteriores, la indemnización moratoria ocasionada por ello, prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, será pagadera solo hasta el momento en que se termina la relación laboral, pues a partir de este instante la obligación que se origina no es la de consignar la cesantía en un fondo, sino la de entregarla al trabajador junto con las demás prestaciones y salarios, porque en caso de incumplimiento en este último evento la que opera es la moratoria contenida en el artículo 65 ya citado. Es importante advertir y reiterar que la sanción moratoria originada en la falta de consignación oportuna de la cesantía causada a 31 de diciembre, en los términos del artículo 99 de la ley 50 de 1990, cesa cuando empieza a pagarse la moratoria derivada del artículo 65 del C.S. T, pues aquella rige mientras está

¹ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia con radicación No. 32416 del 21 de septiembre de 2010. M. P. Gustavo José Gnecco Mendoza y Eduardo López Villegas.



vigente el contrato y está a partir de cuándo fenece. Es que no puede decirse que si por no pagar la totalidad de la cesantía, por la cual se impone una indemnización (art. 65 C.S.T.), pueda seguir corriendo aquella que viene derivada de la falta de consignación de una parte de dicha cesantía. (art.99 Ley 50 de 1990)²”.

De lo expuesto hasta aquí se tiene que: **a)** existen dos tipos de sanción moratoria, la contemplada en el artículo 65 del CST, que opera cuando a la terminación del contrato el empleador no paga los salarios y prestaciones adeudados al trabajador y la prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 que se aplica cuando, estando la relación laboral en vigor, el empleador no consigna oportunamente las cesantías en el fondo correspondiente. Estas no corren conjuntamente. **b)** Las sanciones no pueden imponerse de manera automática, se requiere realizar un análisis de la buena o mala fe del empleador; **c)** es al empleador a quien le corresponde demostrar que actuó de buena fe; **d)** si tal análisis probatorio evidencia que éste tuvo razones serias y atendibles que le generaron el convencimiento sincero y honesto de no deber, o que justifiquen su incumplimiento, el administrador de justicia lo exonerará de la carga moratoria.

Aplicando los anteriores razonamientos al caso bajo examen concluye la Sala que en ningún error incurrió el juez de instancia al imponer las condenas a la parte demandada, pues, de las pruebas aportadas al proceso se evidencia claramente que la PROMOTORA REGIONAL DE AUDIOVISUALES S.A.S. incurrió en mora en el pago de los emolumentos laborales causados en favor del trabajador durante los años 2013 y 2014, sin haber acreditado razones justificables y atendibles para su retardo.

Ciertamente, en lo que hace referencia a las cesantías causadas durante el año 2013, que debieron ser consignadas en el fondo a más tardar el 14 de febrero de 2014 (porque aún estaba vigente el contrato de trabajo), la parte actora manifestó que solo fueron depositadas el 11 de marzo de 2014, es decir, con 26 días de tardanza. Al hacer esta negación indefinida, a tono con lo previsto en el artículo 167 del CGP, aplicable a los asuntos laborales en virtud de la remisión expresa del artículo 145 del CPT y SS, correspondía a la sociedad demandada acreditar el hecho

² Esta posición jurisprudencial fue reiterada por la Corporación en sentencia número 35603 del 01 de febrero de 2011, con ponencia del magistrado Luis Gabriel Miranda Buelvas.



contrario, esto es, que hizo la consignación oportunamente, prueba que, tras revisar el plenario, brilla por su ausencia. En este orden de ideas, al no haber aportado la parte demandada prueba del pago oportuno, se debe tener por cierta la afirmación y, en consecuencia, por probada la mora.

En lo que atañe a las cesantías del año 2014, además de que la parte opositora admitió en la contestación haberlas pagado con la liquidación final de prestaciones sociales, las pruebas documentales obrantes a folios 46 y 47 refrendan dicha confesión, pues, se evidencia que en la liquidación del contrato (fl. 46) se incluyó un valor por las cesantías causadas desde el 01 de enero de 2014 hasta el 01 de diciembre de 2015 por monto de \$2.253.428. Es claro que, conforme a la ley, el plazo máximo para consignar en el fondo las cesantías del año 2014, era el 14 de febrero de 2015, lo que evidencia nítidamente la tardanza del empleador en el pago de la prestación.

Ahora bien, respecto de la liquidación final de prestaciones sociales, el artículo 65 del CST es claro en establecer que esta debe cancelarse al momento de la terminación del contrato de trabajo. Si en este evento la relación laboral feneció el 01 de diciembre de 2015, como quedó decantado en la primera instancia, y la liquidación final por \$4.744.428 se pagó el 10 de febrero de 2016, como lo demuestra el comprobante de Bancolombia adosado a folio 47, necesario es concluir que el empleador pagó tales emolumentos con un retardo de 69 días como se expuso en el hecho noveno de la demanda.

De este modo, nada hay que discutir respecto de la mora del empleador en la consignación de cesantías y el pago de prestaciones al finalizar el contrato, siendo menester entrar a revisar las pruebas en aras de determinar si la demandada PROMOTORA REGIONAL DE AUDIOVISUALES S.A.S. demostró –como era su carga- que la mora fue de buena fe.

Al respecto hay que señalar que con la contestación de la demanda ninguna razón justificativa se esgrimió para el retardo de dichos pagos. Aunque la opositora adujo que la sanción no opera de manera automática, ningún esfuerzo argumentativo hizo en aras de traer al juez el convencimiento de que su demora estuvo precedida de razones que la justificaron. Pese a que citó jurisprudencia sobre la materia, sus argumentos se limitaron a ello, sin ofrecer ninguna explicación de las causas que no



le permitieron consignar a tiempo las cesantías de los años 2013 y 2014 ni pagar la liquidación final el día en que feneció el vínculo.

Probatoriamente ocurrió lo mismo. Ninguna prueba allegó la demandada al plenario a partir de la cual el juez pudiera deducir que su tardanza en el pago de los emolumentos laborales tuvo causas atendibles que lo justificaron. En el recurso y en los alegatos adujo el apoderado que la parte demandante no logró demostrar la mala fe del empleador, pero como se sustentó con el aparte jurisprudencial traído líneas atrás, no era esta una carga que correspondiera al actor, sino una obligación de la entidad demandada que, claramente, no cumplió.

Así las cosas, el proceder de la demandada no puede ser entendido por este tribunal como un acto de buena fe, dado que el desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores hace presumir la conculcación de otros derechos de raigambre constitucional como el mínimo vital y la vida en condiciones dignas, pues, el salario y las prestaciones sociales constituyen la principal -y algunas veces la única- fuente de ingresos del trabajador para la satisfacción de sus necesidades básicas y las de su familia.

Y es que a Corte Constitucional ha precisado que el salario y las prestaciones sociales son derechos subjetivos patrimoniales, *“no solo porque son derechos adquiridos sino porque la Nueva Constitución se expidió precisamente con el fin de asegurar el trabajo dentro de un marco económico y social justo, caracterizándose al Estado como Social de Derecho, fundado entre otras cosas en el respeto al trabajo, teniendo como uno de sus fines esenciales la efectividad de los derechos dentro de los cuales está la remuneración y el pago oportuno. El salario y las prestaciones son REMUNERACIONES protegidas constitucionalmente”³.*

Por lo anterior, el empleador debe ser sumamente cuidadoso y cumplido al cancelar tales emolumentos y, de no hacerlo, deben mediar razones de peso para tal omisión, pues de lo contrario, el juez del trabajo se ve conminado a aplicar las sanciones previstas en la ley.

Bajo esta línea argumentativa, es evidente que el empleador dejó de pagar oportunamente las prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo sin justificar adecuadamente su tardanza. Por tal razón, procedió conforme a la ley el

³ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-310 de 1997. M.P. Nilson Pinilla Pinilla.



juez de conocimiento cuando impuso las sanciones correspondientes en aplicación de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

Adicionalmente, cabe precisar que el cálculo de las condenas fue acertado al establecer las fechas de las mismas, imponiendo la sanción por mora en el pago de las cesantías del año 2013 desde el 15 de febrero de 2014 hasta el 11 de marzo de la misma anualidad, cuando fueron depositadas en el fondo, es decir, por una mora de 26 días. La sanción por pago tardío de las cesantías de 2014, desde el 15 de febrero de 2015 hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo (01 de diciembre de 2015), esto es, por 296 días, y de ahí en adelante calculó la sanción de que trata el artículo 65 del CST hasta la fecha de pago de la liquidación final que se consolidó pasados 68 días desde la terminación del vínculo, el 10 de febrero de 2016. Estas condenas claramente se corresponden con lo que ha explicado la jurisprudencia respecto de la diferencia y no concurrencia de dichas sanciones moratorias.

Por lo anterior, esta Sala respaldará la decisión del juez de primer grado que impuso las condenas por sanción moratoria aplicando el artículo 65 del CST y el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

De la mora en el pago de los intereses a las cesantías

Solicitó la parte actora el reconocimiento de la indemnización por mora en el pago de los intereses a las cesantías del año 2014, afirmando que no fueron cancelados el 31 de enero de 2015, como correspondía, sino con la liquidación final de prestaciones sociales, que se verificó el 10 de febrero de 2016.

La pretensión fue despachada en favor del actor con fundamento en la Ley 52 de 1975 y el Decreto 116 de 1976. Para determinar la pertinencia de la condena es pertinente revisar el contenido de las aludidas normas:

***“Ley 52 de 1975, artículo primero.** A partir del primero de enero de 1975 todo patrono obligado a pagar cesantía a sus trabajadores conforme al Capítulo VII Título VIII, Parte 1º. del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones concordantes, les reconocerá y pagará intereses del 12% anual sobre los saldos que, en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial de cesantía, tenga este a su favor por concepto de cesantía.*

2º. Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha del retiro del

trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

3º. Si el patrono no pagare al trabajador los intereses aquí establecidos, salvo los casos de retención autorizados por la Ley o convenidos por las partes, deberá cancelar al asalarado a título de indemnización y por una sola vez un valor adicional igual al de los intereses causados. (Subrayado fuera del texto).

***“Decreto 116 de 1976, artículo 5º.** Si el patrono no pagare los intereses dentro de los plazos señalados en el presente Decreto, deberá pagar al trabajador, a título de indemnización y por cada vez que incumpla, una suma adicional igual a dichos intereses, salvo los casos de retención autorizadas por la ley o convenidos por las partes”. (Subrayado fuera del texto).*

Se desprende de los textos normativos en cita que cuando no se pagan oportunamente los intereses a las cesantías, debe el empleador pagar al trabajador, a modo de indemnización, una suma igual a dichos intereses. En el caso bajo examen, es claro que los intereses a las cesantías del año 2014 no se pagaron el 31 de enero de 2015, como lo ordena la norma, sino el 10 de febrero de 2016 al momento de cancelar la liquidación final de prestaciones sociales, así se evidencia de la documental obrante a folio 46, donde la sociedad demandada liquidó, entre otros, los intereses a las cesantías correspondientes al periodo comprendido entre el 01 de enero de 2014 y el 01 de diciembre del año 2015.

En esta línea de análisis ningún reparo le cabe al juez de primer grado al imponer a la demandada una condena por este concepto, pues, obro plegándose a los postulados de la Ley 52 de 1975 y el Decreto 116 de 1976.

Ningún pronunciamiento se hará respecto de la indexación de las condenas por cuanto el tema no fue objeto del recurso de apelación.

Conforme a los anteriores razonamientos, al no hallar en el fallo de primer grado los dislates enrostrados en la censura, la Sala concluye que no incurrió el juez de instancia en una errada apreciación probatoria ni en una aplicación indebida de artículo 99 de la Ley 50 de 1990, del artículo 65 del CST y de la Ley 52 de 1975, por lo que procederá a confirma la decisión recurrida.



6. COSTAS

Vistas las resultas del proceso y de conformidad con el artículo 365 del C.G.P., aplicable a los asuntos laborales en virtud de la remisión expresa del artículo 145 del C.P.T y S.S., se condenará en costas en segunda instancia a la parte apelante (demandada), ante el fracaso de la alzada.

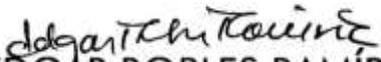
Sin más consideraciones, la Sala Quinta de Decisión Civil Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

7. RESUELVE

PRIMERO. - CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (H), calendado el día 11 de mayo de 2017

SEGUNDO. - CONDENAR en costas de segunda instancia a la parte demandada, conforme a lo motivado.

NOTIFÍQUESE


EDGAR ROBLES RAMÍREZ



ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA



LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

Firmado Por:

EDGAR ROBLES RAMIREZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA



Sent. M.P. Edgar Robles Ramírez.- Rad. 41001310500120160042501

**LUZ DARY ORTEGA ORTIZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA**

**ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA**

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:

e9c8eb0e74a92433508169407de1febf79543746a08401bd7426aae4e081444

Documento generado en 01/07/2021 03:28:48 PM