



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 029

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA 21 DE ABRIL DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA, DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL CON RADICACIÓN No. 15759-31-05-002-2020-00129-01:

DEMANDANTE(S) : PEDRO MANUEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ  
DEMANDADO(S) : JUAN ARISTÍDES CAMARGO RINCÓN  
FECHA SENTENCIA : 21 DE ABRIL DE 2023  
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 24/04/2023 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS  
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 24/04/2023 a las 5:00 p.m.

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS  
Secretaria

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO**

**“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”  
Ley 1128 de 2.007**

**SALA ÚNICA**

CLASE DE PROCESO	:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	:	15759-31-05-002-2020-00129-01
DEMANDANTE	:	PEDRO MANUEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ
DEMANDADO	:	JUAN ARÍSTIDES CAMARGO RINCÓN
MOTIVO	:	APELACIÓN DE SENTENCIA
DECISIÓN	:	MODIFICA
ACTA DE DISCUSIÓN	:	ACTA NÚM. 060
MAGISTRADO PONENTE	:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá, veintiuno (21) de abril de dos mil veintitrés (2023).

**ASUNTO A DECIDIR:**

El recurso de apelación interpuesto por las partes demandante y demandada contra la sentencia del 15 de junio de 2022 proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso.

**ANTECEDENTES PROCESALES:**

**I.- La demanda:**

PEDRO MANUEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, a través de apoderado judicial, el 08 de octubre de 2020, presentó demanda en contra de TAMIZADORA DE ARENAS LA ESMERALDA, representada legalmente por JUAN ARÍSTIDES CAMARGO RINCÓN, para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia, se declare que entre las partes existió una relación laboral en la modalidad de contrato verbal a término indefinido, y que, como consecuencia de ello, se condene al pago de cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicios, devolución de aportes por concepto de salud, pensiones y riesgos laborales asumidos por el trabajador durante la vigencia de la relación laboral,

misma que comprende del 14 de mayo de 2012 al 30 de junio de 2019; así como al pago de la indemnización por despido sin justa causa, indemnización por falta de pago e indemnización por no consignación de cesantías, y, como pretensión subsidiaria, solicita se condene al demandado a indexar los derechos salariales o prestacionales en los que no proceda el reconocimiento de sanción específica.

Funda la demanda en los siguientes hechos:

1.- El 14 de mayo de 2012, PEDRO MANUEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ fue contratado de forma verbal por JOSÉ ARISTIDES CAMARGO RINCÓN, para desempeñar labores de lavado, secado, tamizado de arena, cargue de vehículos y mantenimiento de las instalaciones del establecimiento de comercio denominado "Tamizadora La Esmeralda", labores que se prestaban en jornada laboral de lunes a sábado, sin solución de continuidad, con horario de 7:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 1:00 p.m. a 05:00 p.m.

2.- Por la labor desempeñada se estipuló como remuneración la siguiente: Para los años 2012, 2013 y 2014 la suma de \$800.000 mensuales; para el 2015 y 2016 la suma de \$900.000 mensuales; para el 2017 la suma de \$1.000.000 mensuales; y para los años 2018 y 2019 la suma de \$1.200.000 mensuales, pagos que reposan en libros de cuentas que están en poder del demandado.

3.- El empleador descontó mensualmente al señor FERNÁNDEZ ÁLVAREZ el 100% del valor total correspondiente al pago de cotizaciones en seguridad social durante toda la vigencia de la relación laboral, y el pago de la planilla lo realizaba a nombre de un tercero, desconociendo su deber de afiliación como empleador.

4.- Durante la vigencia de la relación laboral el demandado no realizó el pago de cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y primas en favor del trabajador.

5.- Con ocasión de la omisión en los pagos descritos, el demandante requirió verbalmente en varias ocasiones a su empleador; sin embargo, en vista de persistir tal incumplimiento, se vio obligado a terminar la relación laboral el día 30 de junio de 2019, situación que fue puesta en conocimiento del empleador a inicios de dicho mes.

6.- Resalta el demandante que durante la relacion laboral, únicamente se le hizo entrega de un par de guantes y un par de botas como artículos para su protección y, al momento de su retiro no se le practicó examen médico de desvinculación.

7.- El señor FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, por intermedio de la Inspección de Trabajo de Sogamoso, citó el día 15 de agosto de 2019 al señor CAMARGO RINCÓN, con el fin de que le cancelara la liquidación de prestaciones sociales y reembolso de los pagos de seguridad social. En tal diligencia las partes no llegaron a ningún acuerdo conciliatorio.

## **II.- Admisión, traslado y contestación de la demanda.**

1.- La demanda fue admitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso en providencia del 20 de noviembre de 2020<sup>1</sup>.

2.- Corrido el traslado a TAMIZADORA DE ARENAS LA ESMERALDA, representada legalmente por JUAN ARÍSTIDES CAMARGO RINCÓN, dio respuesta a la demanda oponiéndose en su integridad a las pretensiones de la misma, tras señalar que lo que se presentó entre las partes fue un contrato de prestación de servicios de carácter verbal, con funciones autónomas y el cual carece de los elementos necesarios para ser considerada una relacion laboral.

Propuso como excepciones de mérito: inexistencia de la obligación laboral, cobro de lo no debido, prescripción extintiva y las innominadas.

3.- En audiencia del 22 de septiembre de 2021, el Juzgado llevó a cabo audiencia inicial de conciliación, excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas, y se fijó fecha para la audiencia de que trata el artículo 80 del CPTSS.

## **III.- Sentencia impugnada.**

En audiencia del 15 de junio de 2022, una vez practicadas las pruebas y escuchadas las alegaciones de las partes, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso dictó sentencia a través de la cual: i) declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 14 de mayo de 2014 y el 30 de junio de 2019, en consecuencia, condenó al demandado a (ii) pago de Cesantías: \$4.082.943,

---

<sup>1</sup> Archivo digital.pdf., 01 Primera Instancia, 04Auto 20112020.pdf

Intereses de Cesantías: \$266.337, Prima de Servicios: \$2.449.524 y Vacaciones: \$1437.070; (iii) indemnización moratoria, una suma diaria de \$27.604 por cada día de retardo a partir del 01 de julio de 2019 hasta por 24 meses, y posterior a dicha data intereses moratorios a la tasa máxima de la Superintendencia Financiera; (iv) costas a cargo del demandado por valor de \$1.500.000, y (v) absolver al demandado de las restantes pretensiones de la demanda.

La sentencia se funda, en síntesis, en las siguientes consideraciones:

1.- Afirmó que, de los 3 testimonios y las declaraciones de parte rendidas, dichas versiones le permitieron al juez de primera instancia advertir con nitidez que el señor PEDRO MANUEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ prestó un servicio personal al señor JOSÉ ARISTIDES CAMARGO RINCÓN, que consistió en el proceso de lavado, secado, tamizado y cargue de arena, y como contraprestación de lo anterior recibía un pago por tonelada.

2.- Aclarada la prestación personal del servicio, y en aplicación a la presunción de que trata el artículo 24 del C. S. T., señaló que correspondía al demandado desvirtuar tal presunción; pero, por el contrario, con la declaración de parte rendida por el demandado José Aristides Camargo Rincón, se demostró que él era quien daba las directrices puntuales acerca de cómo debía realizar el trabajo el demandante, así como determinar el pago como contraprestación a su labor y el reglamento de trabajo.

3.- El *A-quo*, luego de hacer el correspondiente análisis probatorio, normativo y jurisprudencial, advirtió la concurrencia de los elementos de la relación laboral, ello es, la prestación personal del servicio, subordinación y salario. Frente a este último, manifestó que, si bien dicha contraprestación era a destajo, conforme la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, tal remuneración es una de las modalidades salariales; por tanto, no descarta la existencia de la relación laboral entre las partes.

#### **IV.- De la impugnación.**

En contra de la sentencia reseñada, las partes interpusieron recurso de apelación:

1.- El demandante, por un lado, apeló la sentencia por estar en desacuerdo con 3 puntos, en concreto, así:

1.1.- El primer punto de impugnación, en cuanto a la sanción moratoria, pues indica que, conforme la modificación que realizó la Ley 789 de 2002 y la sentencia SU 781 de 2003, la sanción de un día de salario por cada día de retardo se torna interés moratorio a partir del mes 25 solo si el trabajador devengó mas de un salario; en este caso, el despacho limitó la sanción hasta los 24 meses, cuando en realidad debe seguir corriendo por valor de un día de salario por cada día de retardo, pues quedó demostrado que el señor FERNÁNDEZ ÁLVAREZ devengó un salario mínimo.

1.2.- El segundo punto de impugnación, respecto a la indemnización por despido sin justa causa, pues aduce que a quien le correspondía probar que la terminación de la relación laboral obedeció a una justa causa era al empleador, y, además, indicó que fue con ocasión de los incumplimientos del señor CAMARGO RINCÓN, lo que llevó a la terminación del vínculo laboral por parte del demandante.

1.3.- Por último, impugna la sentencia frente a la sanción por no consignación de cesantías. Al respecto, indicó que el señor CAMARGO RINCON, para el momento de la realización y firma de los contratos de prestación de servicios, tuvo que asesorarse y buscó medios que le evitaran tener que cumplir con las obligaciones laborales que le correspondían; asimismo, afirma que el hecho de que el trabajador no hubiera hecho reclamos en la vigencia de la relación laboral, no es suficiente para exonerar la sanción, pues lo cierto es que de haber hecho siquiera un reclamo lo más posible es que le terminaran la vinculación en ese momento.

2.- El demandado, por su parte, impugnó la decisión y solicitó su revocatoria, en síntesis, con los siguientes argumentos:

2.1.- Entre el señor FERNÁNDEZ ÁLVAREZ Y CAMARGO RINCÓN existió un contrato de prestación de servicios, en el cual, si bien dicho contrato se caracteriza por existir autonomía e independencia en la ejecución de la labor convenida, eso no significa que no puedan darse instrucciones para una coordinación entre las partes, sin que ello implique subordinación, máxime cuando en ninguno de los interrogatorios de parte se manifestó que hubiese subordinación.

2.2.-. Dentro de las pruebas quedó evidenciado que no había una persona en el sitio de trabajo que tomara la hora de llegada y de salida del demandante; además, no cumplía un horario, luego no había lugar a llamados de atención, todo en punto de la ausencia de subordinación; asimismo se evidencia en las planillas de autoliquidación de aportes del demandante, una serie de empleadores, mismos que no demostró no haber prestado servicios.

## **V.- ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA.**

De conformidad con lo previsto en el Decreto 806 de 2020, corrido el traslado para que los recurrentes sustentaran por escrito su recurso ante esta Corporación, los interesados se abstuvieron de pronunciamiento alguno.

### **LA SALA CONSIDERA:**

#### **1.- Presupuestos Procesales:**

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales, y como, además, no se vislumbra nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

#### **2.- Problemas jurídicos.**

Vistas la sentencia de primera instancia y la sustentación de los recursos interpuestos, son temas a estudiar en esta instancia: (i) la existencia del contrato de trabajo; (ii) sí el despido lo fue sin justa causa; (iii) Lo relacionado con la condena por falta de pago prevista en el artículo 65 del C. S. T., cuando el salario es el mínimo legal; y, (iv) La sanción por no consignación de cesantías.

#### **3.- Sobre la existencia del contrato de trabajo.**

El artículo 22 del C. S. T. 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 y mediante remuneración”. De esta definición derivan los elementos esenciales del contrato de trabajo; pero, para mayor precisión, el artículo 23 ibidem los enuncia, a saber: la actividad personal

del trabajador, la continuada dependencia o subordinación y un salario como retribución del servicio, reunidos los cuales, señala el inciso 2, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”, con lo cual, desde antaño, se incluyó en la legislación laboral el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, elevada hoy a canon constitucional por el artículo 53 superior.

El artículo 24 de la misma codificación establece, además, la presunción legal de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo; de suerte que, demostrada ésta, los restantes elementos se presumen, aunque, la prestación del servicio personal debe quedar probada en cuanto a su naturaleza o tipo, duración o extremos temporales y horario diario, esenciales a la hora de definir las obligaciones de las partes.

Bajo los planteamientos normativos esbozados, correspondía a PEDRO MANUEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ asumir la carga de la prueba en relación con la concurrencia de los elementos que la ley ha consagrado, a fin de que se pueda declarar la existencia de una relación laboral, pues manifiesta haber ostentado la calidad de trabajador, y es su interés lograr la aplicación de la presunción del artículo 24 del C. P. T. y S. S.; por ende, debe probar aspectos tales como: prestación del servicio, salario, horario de trabajo, extremos de la relación laboral y otros, para así tener derecho al pago de ciertos emolumentos prestacionales. De ahí, que lo que entrará a analizar esta Sala, en principio, es sí se encuentran demostrados los elementos del contrato laboral.

Al respecto, advierte la Sala que el demandado JOSÉ ARÍSTIDES CAMARGO RINCÓN, al momento de contestar la demanda y con el interrogatorio de parte rendido, reconoció los extremos de la vinculación del demandante, así como las funciones de lavado, secado, tamizado y entrega de la arena dentro de su establecimiento comercial “Tamizadora la Esmeralda”, para lo cual fue contratado, y, en el ejercicio de dichas laborales, se le suministró maquinaria, tales como: carretilla, manguera, pala, empaques, todos de propiedad del demandado.

Asimismo, por los testimonios de los señores JUAN PABLO TORRES y LUIS MARTÍN FONSECA, así como los interrogatorios de partes rendidos, para la Sala resulta claro que el señor PEDRO MANUEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ prestó un servicio personal en favor del señor JOSÉ ARISTIDES CAMARGO RINCÓN,



situación que conlleva a la aplicación de la presunción mencionada con precedencia, según la cual “*se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*”<sup>2</sup>, misma que no fue desvirtuada por parte del empleador.

Como no hay duda sobre la prestación efectiva del servicio, que da lugar a aplicar la presunción aducida, correspondía al extremo demandado demostrar que la labor desempeñada no se desarrolló en virtud de un contrato de trabajo, sino de una relación autónoma de carácter civil, en virtud de los aludidos contratos de prestación de servicios que suscribieron.

Sin embargo, contrario a lo aducido en la contestación de la demanda lo que se demostró en este caso es que el demandado sí impartía órdenes como un verdadero empleador.

Precisamente, respecto de la subordinación, tal y como quedó probado dentro del plenario, el trabajo del señor Fernández era supervisado permanentemente, pues el demandado le indicaba cómo debía hacer su trabajo, a manera de ejemplo, que debía echar más cepillo a la máquina para que saliera un mejor grano, entregar y cargar determinadas cantidades de arena a los clientes, realizar el tamizaje y lavado de tales toneladas, entre otras tareas, dejando entrever que la labor no correspondía a una actividad con autonomía técnica ni administrativa, pues además de dichas técnicas propias del tamizaje, el tonelaje y la negociación obedecían a directrices propias de la voluntad del señor CAMARGO RINCÓN.

Por otro lado, frente a la remuneración, coincidiendo con lo manifestado por el *A quo*, en vista de que el demandante no aportó prueba alguna que soportara que el salario que percibía es el mismo con el que solicita se condene el demandado, por esa razón, para la Sala es evidente, así como lo sostuvieron las partes en cada interrogatorio, que el pago se hacía al destajo, es decir, según las unidades producidas, modalidad de remuneración que permite el artículo 132 del C. S. T. Al respecto, como se dijo anteriormente, al no haberse aportado prueba que permitiera ver con certeza el salario devengado en cada periodo o anualidad, como consecuencia, para efectos del cálculo a que hubiere lugar, se debe tomar el salario mínimo mensual vigente para cada anualidad, ello por disposición legal del mismo artículo referenciado.

---

<sup>2</sup> Secretaria del Senado. Código Sustantivo del Trabajo, artículo 24. Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

Si la relación se desarrolló en la forma declarada por los testigos, la existencia del contrato de trabajo declarada en primera instancia, resulta evidente; pero ello se corrobora, además, con el propio texto de los contratos de prestación de servicio aportados, por la índole de las funciones, por las obligaciones pactadas, la forma de remuneración a destajo y por mensualidades, tal como se pacta generalmente en contratos de trabajo, incluso, por la forma de supervisión y control que no era otro que el de subordinación y por la obligación de aportar a seguridad social, no prevista en la Ley 100 con el alcance que le da el apoderado del demandado.

En ese entendido, ninguna duda queda para la Sala que las labores desempeñadas por PEDRO MANUEL FERNÁNDEZ ÁLVAREZ eran las propias de una relación laboral y que, por tanto, la misma estaba llamada a declararse, en los términos que fue decidido por el juez de primera instancia.

El recurso que en tal aspecto propuso el demandado, no está llamado a prosperar.

#### **4.- Sobre la forma de terminación del contrato de trabajo.**

El demandante alegó, desde la misma presentación de la demanda, el despido indirecto, por la causal 6ª del literal B del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, es decir, por el incumplimiento sistemático sin razones válidas, de las obligaciones legales del empleador, pago de prestaciones, afiliación a seguridad social, etc., que, según él había reclamado.

De conformidad con el parágrafo del mismo artículo, la parte que da por terminado el contrato, debe manifestar a la otra la causal o motivo de la determinación y, además, demostrar que así lo hizo, pues, es su obligación demostrar los supuestos de hecho de las normas cuya aplicación pretende (art. 167 C. G. P.).

Sin embargo, además de su afirmación en la demanda e interrogatorio, que no son prueba porque, según conocida misma del derecho probatorio, a nadie le es permitido alegar su propia declaración como prueba, ningún esfuerzo se hizo para demostrar que en efecto la ruptura de la relación laboral hubiera estado precedida de la manifestación sobre esa causal, además que, como se insistirá en otro acápite, era una situación que venía presentándose desde el comienzo del contrato y que no había sido objeto de reproche por parte del trabajador.

No está, pues, demostrada la terminación del contrato mediante el llamado despido indirecto.

### **5.- Indemnización moratoria por falta de pago**

De conformidad con el artículo 65 del C. S. T., modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002,

*“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...”*

*“parágrafo 2º.- Lo dispuesto en el inciso primero de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código sustantivo del Trabajo vigente”,* el cual, como se sabe preveía, para todo tipo de salarios la sanción del pago equivalente a un día de salario por cada día de retardo.

Como lo declarado en la primera instancia fue que el salario era el mínimo legal mensual vigente, razón asiste al apoderado del demandante en el sentido que la sanción debe seguirse causando a razón de un día de salario por cada día de retardo, es decir, la suma de \$27.604,00, hasta cuando se satisfaga la obligación.

La sentencia se modificará en este aspecto.

Debe resaltarse que la demandada, a pesar de haber recurrido, se limitó a la existencia del contrato de trabajo, pero no a la indemnización por falta de pago a la que había sido condenado, que tiene otros supuestos diversos, como la buena o mala fe. Por ello, está vedado a la Sala pronunciarse sobre aspectos tales.

### **6.- Indemnización moratoria por no consignación de cesantías.**

El numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, dispone:

*“...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...”*

La condena por este concepto, como sucede con la indemnización por falta de pago, no es automática o irrefragable, pues, si bien el supuesto es la falta de pago de salarios o prestaciones, el empleador declarado puede demandar en su favor la buena fe, fundada en razones serias que le permitían que no estaba obligado a los pagos, como cuando se alega la inexistencia del contrato de trabajo, o cierto tipo de compensaciones o incluso ya haber realizado los pagos, etc. En cada caso, el juez, alegadas esas razones, tomando en consideración el contexto de la relación laboral y del proceso, podrá exonerar al empleador demandado de esta condena.

Para el caso, el demandado, siempre alegó la existencia de contratos civiles, los cuales constaban por escrito, la situación perduró por espacio de 7 años, todo indica sin reclamación, y si bien fue declarada la existencia del contrato de trabajo, ello no significa que, dentro cierto contexto socioeconómico, no fueran razonables los motivos para alegar la existencia de un contrato distinto.

Por esta razón, se considera que el demandado actuó de buena fe y que, por tanto, no hay lugar a este tipo de sanción.

## **7.- Costas.**

Como, a pesar que las dos partes fueron recurrentes, en sentido estricto no existió réplica, de conformidad con el artículo 365 del C. G. P., no habrá lugar a condena en costas en esta instancia.

## **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, BOYACÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## **RESUELVE:**

**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral tercero de la parte resolutive de la sentencia impugnada, el cual quedará así:

**“TERCERO: CONDENAR** al demandado **JOSÉ ARISTIDES CAMARGO RINCÓN** al pago de **INDEMNIZACIÓN MORATORIA** consagrada en el artículo 65 del C. S. T. y S. S., a razón de un día de salario mínimo legal mensual, es decir, \$27.604,00, por cada día retardo, desde el día siguiente a la terminación del contrato de trabajo, hasta cuando se realice el pago de las obligaciones reconocidas en la sentencia de primera instancia”

**SEGUNDO: CONFIRMAR** la sentencia impugnada en los demás aspectos recurridos.

**TERCERO:** Sin condena en costa en esta instancia.

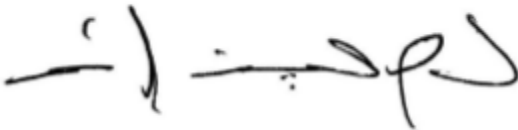
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA**  
**Magistrado Ponente**



**LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO**  
Magistrada



**JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL**  
Magistrado