

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, siete (7) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

**Referencia:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** LUIS FERNANDO MACEA PEÑATE  
**Demandado:** ÉTICOS SERRANO GOMEZ LTDA  
**Radicación:** 20001 31 05 **002 2018 00219 01.**  
**Decisión:** CONFIRMA SENTENCIA

### **SENTENCIA**

De conformidad con la ley 2213 de 2022, decide de manera escrita la Sala sobre el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada Éticos Serrano Gómez Ltda., contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 25 de febrero de 2019.

#### **I. ANTECEDENTES**

Luis Fernando Macea Peñate, a través de apoderado judicial, promovió demanda laboral contra Éticos Serrano Gómez Ltda., para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 12 de agosto del 2002 y finalizó el 1 de junio del 2017, por la renuncia del trabajador. En consecuencia, se condene al pago de dominicales y festivos laborados en el lapso de tiempo que perduró la relación laboral, subsidio de transporte, reliquidación de cesantías, sanción moratoria por la no consignación de las cesantías a un fondo, intereses de cesantías, reintegro de sumas de dinero descontadas ilegalmente del salario y la liquidación final, indemnización moratoria del art 65 del CST, extra y ultra petita, además de las costas generadas en el proceso.

Solicitó como pretensión subsidiaria que se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y en consecuencia se ordene el pago de salarios y prestaciones debidas.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 12 de agosto de 2002, inició a laborar para Éticos Serrano Gómez, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de “auxiliar de droguería” y que a partir del 1° de enero de 2004, ascendió a “administrador de droguería”, en el que devengó como último salario mensual la suma de \$1.241.000.

Refirió que la demandada le pagaba el 0.25% de las ventas mensuales, cuyo tope era la suma de \$240.000.000, por lo que el monto mensual del “bono de productividad” era de la suma mensual de \$669.233, suma que, para efecto de liquidación de las prestaciones sociales, no fue tomada en cuenta.

Contó que Éticos Serrano Gómez no le canceló el subsidio de transporte, estando obligado hacerlo, en cuanto devengaba menos de 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Aseveró que cumplía un horario laboral de lunes a sábado de 5:00 am a 6:30 pm, y los domingos de 8:00 am a 1:00 pm. Trabajando 28 días continuos al mes y descansando 2 días.

Afirmó que la empresa no le canceló los valores correspondientes a los recargos dominicales y festivos, ni le otorgó sus respectivos compensatorios.

Relató que, durante la relación laboral sin orden escrita de su parte, y sin autorización judicial, descontaron de su salario mensualmente bajo el rubro de “deudores empleados”.

Adujo que Éticos Serrano Gómez, no le consignó las cesantías de los años 2002 al 2016 en un fondo o cuenta individual, asimismo no le canceló los respectivos intereses de cesantías.

Finalmente relató que para la liquidación de las cesantías no se tuvo en cuenta todos los factores salariales, además que a la terminación del contrato de trabajo no se le informó el estado de cuentas de las cotizaciones a la seguridad social integral y parafiscalidad de los últimos tres meses anteriores a esa terminación.

Al contestar la demanda **Éticos Serrano Gómez Ltda.**, se opuso a la prosperidad de las pretensiones consignadas en la demanda. Negó los hechos de la demanda a excepción de lo concerniente a la existencia del contrato de trabajo, su modalidad, extremos temporales, último lugar de trabajo y la finalización del vínculo laboral.

Para enervar las pretensiones de la demanda, propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó “*inexistencia de la obligación*”, “*pago*”, “*compensación*”, “*buena fe*”, “*prescripción*” y “*genérica*”.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, mediante sentencia de 25 de febrero de 2019, resolvió:

**PRIMERO:** SE DECLARA QUE ENTRE EL SEÑOR LUIS FERNANDO MACEA PEÑATE, COMO TRABAJADOR, Y ÉTICOS SERRANO GÓMEZ LTDA., COMO EMPLEADOR EXISTIÓ UN CONTRATO DE TRABAJO, CONFORME LA PARTE MOTIVA.

**SEGUNDO:** ÉTICOS SERRANO GÓMEZ LTDA., DEBERÁ CANCELAR AL DEMANDANTE LUIS FERNANDO MACEA PEÑATE, LOS SIGUIENTES VALORES Y CONCEPTOS:

**2.1 DOMINICALES Y FESTIVOS:** \$4.553.731

**2.2. AUXILIO A LAS CESANTÍAS:** \$379.394.

**2.3. INTERESES A LAS CESANTÍAS:** \$45.477.

**2.4. PRIMA DE SERVICIOS:** \$379.394.

**2.5. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO:** \$168.297.

**2.6. REINTEGRO DE DINEROS DESCONTADOS ILEGALMENTE AL TRABAJADOR:** 354.384.

**2.7. INDEMNIZACIÓN MORATORIAORDINARIA, \$51.541,16 DIARIOS DESDE EL DÍA 2 DE JUNIO DE 2017, CONFORME A LA PARTE MOTIVA Y HASTA POR 24 MESES, O HASTA CUANDO EL PAGO SE VERIFIQUE, SI EL PERIODO ESMENOR. VENCIDO EL MES 24, CONTADO DESDE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, SINO SE HUBIESE PAGADO LAS OBLIGACIONES QUE LA CAUSAN, EL EMPLEADOR PAGARÁ AL TRABAJADOR, INTERESES MORATORIOS A LA TASA MÁXIMA DE CRÉDITOS DE LIBRE ASIGNACIÓN, CERTIFICADOS POR LA SUPERINTENDENCIA FINANCIERA, HASTA CUANDO EL PAGO SE VERIFIQUE, LOS QUE SE CAUSARÁN EXCLUSIVAMENTE POR CONCEPTO DE SALARIOS Y PRESTACIONES EN DINERO QUE LA HAYAN GENERADO.**

**TERCERO:** NO SE ESTUDIAN LAS PRETENSIONES SUBSIDIARIAS POR PROSPERAR LAS PRINCIPALES.

**CUARTO:** ABSOLVER A LA DEMANDADA DE LAS DEMÁS PRETENSIONES DE LA DEMANDA, POR LAS RAZONES ANTES EXPUESTAS.

**QUINTO:** LAS EXCEPCIONES QUEDARON RESUELTAS CONFORME A LA PARTE MOTIVA.

**SEXTO:** COSTAS Y AGENCIAS A CARGO DE ETICOS SERRANO GOMEZ LTDA., Y A FAVOR DEL DEMANDANTE, LAS QUE SE LIQUIDARÁN EN LOS TÉRMINOS DEL ART. 365 DEL CGP, UNA VEZ QUEDE EJECUTORIADA LA PRESENTE PROVIDENCIA.”

Como sustento de su decisión, el *a quo* manifestó que, al no haber discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo, es procedente su declaración bajo la modalidad a término indefinido y en los extremos temporales que van del 12 de agosto de 2002, al 1 de junio de 2017.

En cuanto a los recargos dominicales y festivos, adujo que no se canceló el valor respectivo en relación al salario básico declarado y el número de horas trabajadas en días dominicales y festivos, y al revisar la contabilización, encontró que la demandada, liquidó el número de horas que ellas misma reportó por dominicales y festivos con el valor de la hora ordinaria.

Respecto al auxilio de transporte, argumentó que en principio el actor devengó menos de 2 salarios mínimos en los meses (septiembre) 2015, (enero, mayo, julio, septiembre) 2016, (marzo, mayo) 2017. Sin embargo, en razón a los valores ordenados a pagar por concepto de dominicales y festivos se comprueba que el trabajador devengó más de 2 SMMLV, por lo que absolvió a la demanda de esta pretensión.

Con relación a los intereses de cesantías, refirió que estos valores si se le cancelaron al actor, no obstante, sobre los valores en los cuales se realizó la liquidación, no incluyó los valores de dominicales y festivos que se ordenaron pagar.

Frente a la indemnización moratoria especial del numeral 3 del artículo 99 de la ley 50 de 1990, señaló que con las documentales allegadas al plenario se logra establecer que el actor si fue afiliado a un fondo, de igual modo se verifica el retiro parcial de las cesantías por parte de este, para el mejoramiento de vivienda, lo que no hacía obligatorio su consignación en los fondos respectivos, porque el pago para la fecha en que se hizo, se efectuó antes de la fecha límite, por lo que absolvió a la accionada por esta pretensión.

De acuerdo a la deducción efectuada por un valor de \$4.456.115, precisó que conforme la demandada no demostró justificación alguna para haber descontado mensualmente al trabajador en el rubro denominado “*deudores empleado*”, por lo que ordenó el reintegro de estos dineros al trabajador.

Refirió que la empleadora omitió y liquidó los valores sin los incrementos que legalmente corresponden, sin justificación alguna, motivo por el cual, determinó que esta actuó de mala fe, por lo que condenó a la accionada a la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

Finalmente, manifestó que en relación al “*bono productividad*” no se demostró haberse pactado o las condiciones en la cual se debieron pagar, por lo que absolvió a la demandada en este punto.

### **III. DEL RECURSO DE APELACIÓN.**

Inconforme con esa decisión, el apoderado judicial de la parte demandada, interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la sentencia, argumentando que la sociedad *Éticos Serrano Gómez Ltda.*,

le canceló al demandante, todas las prestaciones sociales, incluyendo intereses de cesantías, vacaciones, dominicales y festivos.

Indicó que se consignó de manera completa y oportuna las cesantías causadas a favor del demandante en el respectivo fondo, cuando a ella hubo lugar, por lo cual no está llamada a prosperar esta pretensión invocada por la parte demandante, notándose la mala fe del actor del pretender desconocer los pagos recibidos por éste, durante su tiempo laborado en la sociedad Éticos Serrano Gómez.

Respecto a los descuentos, manifestó que el demandante conoció el origen de cada uno de ellos, con aquiescencia frente a los mismos.

Refirió que debió ser absuelto del pago de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del código sustantivo de trabajo, como quiera que en el plenario quedó plenamente demostrado que la empresa Éticos Serrano Gómez canceló todas y cada una de las acreencias laborales al trabajador, sin que se encuentre pendiente suma alguna por reconocer, por lo que no existe causa para la imposición de una condena en tal sentido.

Aseveró que, en cuanto a los dominicales, festivos y compensatorios, hubo un reconocimiento de los recargos respectivos y se encuentra probado en los finiquitos de pago que reposan en el expediente. Y, se pudo demostrar que era el administrador quién cuadraba los turnos y los descansos habidos y por haber durante su jornada de trabajo.

Por último, precisó que los descuentos que alega el demandante, fueron autorizados por el mismo, tal como se demostró en el trámite del proceso

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

#### IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con los antecedentes planteados, y de los claros términos del recurso de apelación interpuesto por la promotora del juicio, corresponde a la Sala determinar **i)** Si Éticos Serrano Gómez Ltda, le adeuda al demandante valores por concepto de recargos dominicales y festivos, en caso positivo establecer su monto, **ii)** Si se debe imponer condenas por concepto de descuentos ilegales, **iii)** Finalmente, si se debe condenar a la demandada a pagar la sanción moratoria por el pago incompleto de salarios y prestaciones sociales.

No hace parte del debate probatorio en esta instancia, por haber sido aceptado por las partes que entre Luis Macea Peñate y la sociedad Éticos Serrano Gómez Ltda., existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 12 de agosto de 2002 y terminó el 1 de junio de 2017, por renuncia del trabajador, contrato que fue declarado por el *a quo* y no fue objeto de reproche alguno.

##### 1. De los recargos dominicales y festivos.

De conformidad con el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 26 de la ley 789 de 2022, establece: que *“El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas”*.

Ahora, para el reconocimiento de trabajo suplementario y **recargos**, resulta necesario recordar que la pretensión del reconocimiento y pago de trabajo suplementario y recargos por servicios prestados en jornada nocturna y días **dominicales** o **festivos**, imponen al demandante la carga de probar, más allá de cualquier duda razonable, las horas que fueron laboradas en exceso de la jornada ordinaria o en condiciones extraordinarias y que se denuncian impagadas.

La jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tiene adoctrinado que el trabajo suplementario y horas extras, no pueden estar sometidos a suposiciones y su probanza debe despejar cualquier duda respecto de las condiciones de modo, tiempo y lugar en las que tuvieron ocurrencia, tesis esta que comparte esta sala y que se encuentra vertida en las sentencias de dicha Corte SL3009-2017, SL10418-2017 y SL10597-2017, reiterada más recientemente en la SL 5264-2019.

En esas sentencias se dejó sentado que:

*“...para que el juez produzca condena por horas extras, **dominicales o festivos** las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, **es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas, como sucedió en el sub examine**”.* (negrilla y subrayas por fuera del texto original).

Teniendo en cuenta la anterior postura jurisprudencial y aterrizando al caso bajo estudio, observa la Sala que la demandada allegó al plenario unas documentales denominadas “Programación mensual para laborar domingos y festivos” y “la liquidación de nómina de Luis Fernando Macea Peñate” -folio 158 a 177 y 179 a 237 respectivamente- en esos documentos, se avizora el pago realizado por la empresa demandada al actor, lo que en principio significa que estos valores si se causaron, sin embargo, lo cierto es, que los valores pagados por estos se hicieron con base a la hora ordinaria, sin realizar el respectivo recargo del 75% que contempla el numeral 1° del artículo 179 del CST y SS, tal y como se evidencia en las siguientes liquidaciones:

VALOR DOMINICALES Y FESTIVOS – AÑO 2015					
Valor Hora dominical	Fecha	Horas laboradas	Valor pagado al actor	Valor contabilizado por el Despacho	Diferencia
\$ 7.758	Ene	48	\$ 216.134	\$ 372.384	\$ 156.250
\$ 8.123	feb	32	\$ 148.533	\$ 259.936	\$ 111.403
\$ 8.123	mar	48	\$ 222.800	\$ 389.904	\$ 167.104
\$ 8.123	abr	48	\$ 222.800	\$ 389.904	\$ 167.104
\$ 8.123	may	48	\$ 222.800	\$ 389.904	\$ 167.104

\$ 8.123	jun	56	\$ 259.933	\$ 454.888	\$ 194.955
\$ 8.123	jul	40	\$ 185.667	\$ 324.920	\$ 139.253
\$ 8.123	ago	24	\$ 111.400	\$ 194.952	\$ 83.552
\$ 8.123	sep	32	\$ 148.533	\$ 259.936	\$ 111.403
\$ 8.123	oct	40	\$ 185.667	\$ 324.920	\$ 139.253
\$ 8.123	nov	56	\$ 259.933	\$ 454.888	\$ 194.955
\$ 8.123	dic	48	\$ 222.800	\$ 389.904	\$ 167.104
<b>TOTAL</b>					<b>\$ 1.799.440</b>

VALOR DOMINICALES Y FESTIVOS – AÑO 2016					
Valor Hora Dominical	Fecha	Horas laboradas	Valor pagado al actor	Valor contabilizado por el Despacho	Diferencia
\$ 8.611	ene	48	\$ 227.266	\$ 413.328	\$ 186.062
\$ 8.611	feb	32	\$ 157.466	\$ 275.552	\$ 118.086
\$ 8.611	mar	56	\$ 275.566	\$ 482.216	\$ 206.650
\$ 8.611	abr	32	\$ 157.466	\$ 275.552	\$ 118.086
\$ 8.611	may	56	\$ 275.566	\$ 482.216	\$ 206.650
\$ 8.611	jun	40	\$ 196.833	\$ 344.440	\$ 147.607
\$ 8.611	jul	48	\$ 236.200	\$ 413.328	\$ 177.128
\$ 8.611	ago	24	\$ 118.100	\$ 206.664	\$ 88.564
\$ 8.611	sep	32	\$ 157.466	\$ 275.552	\$ 118.086
\$ 8.611	oct	48	\$ 236.200	\$ 413.328	\$ 177.128
\$ 8.611	nov	48	\$ 236.200	\$ 413.328	\$ 177.128
\$ 8.611	dic	40	\$ 196.833	\$ 344.440	\$ 147.607
<b>TOTAL</b>					<b>\$1.869.581</b>

VALOR DOMINICALES Y FESTIVOS – AÑO 2017					
Valor Hora dominical	Fecha	Horas laboradas	Valor pagado al actor	Valor contabilizado por el Despacho	Diferencia
\$ 9.049	ene	48	\$ 236.200	\$ 434.352	\$ 198.152
\$ 9.049	feb	32	\$ 161.466	\$ 289.568	\$ 128.102
\$ 9.049	mar	40	\$ 206.833	\$ 361.960	\$ 155.127
\$ 9.049	abr	56	\$ 289.567	\$ 506.744	\$ 217.177
\$ 9.049	may	48	\$ 248.200	\$ 434.352	\$ 186.152
				<b>total</b>	<b>\$ 884.710</b>

A partir de las liquidaciones presentadas, se relievra que la demandada ha omitido abonar al actor los montos correspondientes por las horas laboradas en días dominicales y festivos, con relación al salario básico declarado. Por ende, se constata que la empresa Éticos Serrano Gómez Ltda tiene pendiente saldar los recargos dominicales y festivos correspondientes a los años 2015, 2016 y 2017, tal como acertadamente concluyó el Juez de primera instancia. Esta constatación válida la decisión inicial en este aspecto, misma que se confirma en esta oportunidad.

## **2. Descuentos Ilegales.**

Respecto de ese tema, el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 18 de la ley 1429 de 2010, dispone que:

*“1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.*

*2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley”.*

En el *sub examine*, aduce la demandada en el sustento de su recurso de apelación que, los descuentos que alega el demandante, fueron autorizados por este, tal como se demostró en el trámite del proceso. Sin embargo revisada las pruebas que obran en el plenario, no se avizora algún elemento de prueba que permita constatar, que dicho descuento, se dio en razón a un crédito otorgado por el empleador, y mucho menos que el entonces trabajador lo hubiera autorizado, por lo que la demandada incumplió con la carga de la prueba dispuesta en el art. 167 del CGP, al no acreditar justificación alguna por los descuentos realizado al trabajador en la liquidación final de prestaciones sociales, situación esa que conlleva que se confirme lo determinado por el Juez de instancia en la sentencia vilipendiada por la censura.

## **3. De la sanción moratoria.**

Ahora frente la sanción moratoria impuesta, debe decirse que el artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la ley 789 de 2002, establece 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”.

Sin embargo, esa sanción no opera de forma objetiva y automática, puesto que habrá de valorarse la conducta del empleador que no cumplió con su obligación legal de pagar de manera completa los salarios y prestaciones del trabajador (SL1012-2015, SL1920- 2019 y SL593-2021). Así por ejemplo la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL648 de 2023, dijo el alto Tribunal que:

*“Así, le asiste razón a la a quo cuando reconoce la misma en favor del actor, dado que esta sanción procede «cuando quiera que, en el marco del proceso, **el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta**» (CSJ SL3936-2019, reiterada en CSJ SL1618-2021), como quiera que conforme a la sentencia CSJ SL3936-2018, **«le corresponde al empleador la carga de la prueba a efectos de exonerarse de la sanción prevista en el artículo 65 del estatuto laboral** (CSJ SL, 21 sep. 2010, rad. 32416, reiterada en la SL11436-2016)».*

*Esto significa que no se parte de presunción alguna de si la conducta del superior incumplido estuvo asistida de buena o mala fe, **ni le compete al trabajador acreditar que su superior actuó con desidia en aras de causarle un daño, sino que, por el contrario, debe el subordinante evidenciar que «existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe**», tal como se ha señalado en proveídos CSJ SL8216-2016 y CSJ SL16884-2016, citadas en las CSJ SL4575-2020, CSJ SL3718-2021 y CSJ SL3828-2021.*

*Dicho ello, es claro que la decisión primigenia de imponer el reconocimiento de la mencionada sanción al extremo pasivo por la falta de retribución oportuna e **íntegra de los salarios** y demás emolumentos **que dejaron de liquidarse correctamente** dada la cláusula en disputa, como los mencionados incentivos sin prueba de no retribuir el servicio, **resulta procedente, toda vez que tal como se aludió en su oportunidad, la buena fe no se predica a partir de actos parciales ni puede ser fraccionada, siendo evidente que en el asunto y con total conocimiento, se impuso en el contrato de trabajo la condición que impidió en su momento liquidar como correspondía y de forma definitiva, al trabajador, así como se omitió incluir para lo pertinente, los factores a lugar**”.* (Subrayas y negrilla por fuera del texto original).

En el caso bajo examen, la parte demandada no presentó ningún elemento de prueba que justifique eximirse de la imposición de esta sanción. Por el contrario, se observa la mala fe del empleador al ignorar deliberadamente los recargos establecidos por el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, para la labor realizada en días domingos y festivos,

lo que resulta en una disminución injustificada del salario que le corresponde al trabajador, así como el descuesto sin autorización que se hizo de la liquidación final de prestaciones sociales, situaciones esas que menoscabaron los derechos laborales que le pertenecen al ex trabajador.

Respecto del reproche efectuado por la demandada referente a la condena por concepto sanción moratoria por la no consignación de las cesantías a un fondo, en virtud del principio de consonancia de que trata el artículo 66<sup>a</sup> del CPT y SS, adicionado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001, al no haberse impuesto en la sentencia de primera grado dicha condena, no se adentra la Sala a estudiar el tema.

Bajo ese panorama, se confirma en su integridad la sentencia acusada y al no salir avante el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada será condenado a pagar las costas de esta instancia, tal y como lo ordena el artículo 365 del CGP, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del CPT y SS.

## **V. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: Confirmar** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 25 de febrero de 2019.

**SEGUNDO: Condenar** a la demandada Éticos Serrano Gómez Ltda, a pagar las costas del proceso, fíjese por concepto de agencias en derecho por

esta instancia la suma equivalente a 1 SMLMV. Liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

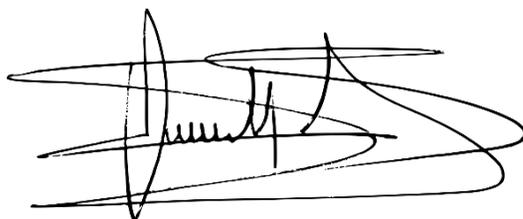
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Intervinieron los Magistrados,



**EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA**

Magistrado Ponente



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado