

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, trece (13) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

**Referencia:** ORDINARIO LABORAL  
**Demandante:** RICARDO ANTONIO NÚÑEZ CASTILLA  
**Demandado:** DIMANTEC LTDA  
**Radicación:** 201783105001 2016 00257 01  
**Decisión:** CONFIRMA SENTENCIA

**SENTENCIA**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala el recurso de apelación interpuesto por la demandada en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 22 de junio de 2018.

**I. ANTECEDENTES**

Ricardo Antonio Núñez Castilla, a través de apoderado judicial interpuso demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad Dimantec LtDA, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo que inició el 26 de enero de 2011 y terminó el 21 de noviembre de 2014, y como consecuencia de ello se condene al pago de la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones, al haberse liquidado con un salario inferior al realmente devengado, así como al pago de la sanción moratoria por el pago incompleto de prestaciones sociales y las costas y agencias en derecho.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 26 de enero de 2011 suscribió con la empresa Mantenimiento y Servicios Técnicos Mineros Ltda un contrato de trabajo, la cual el 29 de diciembre de 2012 fue absorbida por la sociedad Trabajos Técnicos de Colombia Ltda, la que a su vez fue absorbida por Dimantec Ltda el 22 de noviembre de 2012.

Contó que siempre se desempeñó como “*especialista de servicio eléctrico*”, cumpliendo un horario de trabajo de turnos de 6:00 am a 6:00 pm y de 6:00 pm a 6:00 am, y que el lugar de trabajo era en el municipio de La Loma – Cesar, devengando como salario mensual los siguientes valores:

- Del 26 de enero de 2011 al 31 de enero de 2012, la suma de \$659.556
- Del 1º de enero al 28 de febrero de 2012, en la suma de \$704.778
- Del 1º de marzo al 31 de diciembre de 2012, la suma de \$750.000
- Del 1º de enero al 31 de septiembre de 2013, la suma de \$783.300
- Del 16 de noviembre al 30 de noviembre de 2014, la suma de \$818.550.

Refirió que la demandada pagaba mensualmente unas sumas denominadas “*auxilio de sostenimiento*”, en los siguientes valores:

- Del 26 de enero de 2011 al 31 de enero de 2012, la suma de \$848.518
- Del 1º de enero al 28 de febrero de 2012, en la suma de \$1.173.835
- Del 1º de marzo al 31 de diciembre de 2012, la suma de \$1.200.172
- Del 1º de enero al 31 de septiembre de 2013, la suma de \$1.229.456
- Del 16 de noviembre al 30 de noviembre de 2014, la suma de \$1.229.456.

Adujo que, al momento de liquidar las prestaciones sociales y vacaciones, la demandada no tuvo como factor salarial la suma pagada por concepto de “*auxilio de sostenimiento*”.

Finalmente manifestó que su residencia siempre ha sido en la ciudad de Valledupar.

Al dar respuesta a la demanda, Dimantec Ltda, aceptó la relacionado al contrato de trabajo, su modalidad y extremos temporales, negando que la pagada mensualmente como “*auxilio de sostenimiento*” constituyera salario, por cuanto este se pagaba en cumplimiento de la cláusula “*decimo séptimo*” de la convención colectiva de trabajo suscrita con la organización sindical SINTRAIME, en la que además se pactó en su naturaleza no salarial

Para enervar las prestaciones de la demanda, propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó “*cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación*”, “*buena fe*”, “*pago*”, “*cobro de lo no debido*”, “*prescripción*” y “*compensación*”.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, mediante sentencia de 22 de junio de 2018, resolvió:

**“PRIMERO.** *declárese que entre la empresa Dimantec Ltda, identificada con NIT 800.066.192-2, representada legalmente por Álvaro Roperó Prada o quien haga sus veces, y el demandante Ricardo Antonio Núñez Castilla, existió un contrato de trabajo desde el 26 de enero de 2011, hasta el 21 de noviembre de 2014.*

**SEGUNDO.** *declárese ineficaz el acuerdo de exclusión salarial suscrito entre el demandante Ricardo Antonio Núñez Castilla y la empresa demandada Dimantec Ltda.*

**TERCERO.** *condénese a la empresa Dimantec Ltda, identificada con NIT 800.066.199-2 representada legalmente por Álvaro Roperó Prada, o quien haga sus veces, a pagarle al demandante Ricardo Antonio Núñez Castilla, las sumas de dinero y conceptos que se describen a continuación:*

- *la suma de tres millones trescientos tres mil ochocientos ochenta pesos (\$3.303.880), por concepto de reliquidación de cesantías.*
- *la suma de tres millones quinientas ochenta y cinco mil ciento noventa y cinco pesos (\$3.585.195), por concepto de reliquidación de intereses de cesantías.*

- la suma de cuatro millones ciento ochenta y ocho mil pesos (\$4.188.000), por concepto de reliquidación de primas de servicio.
- la suma de dos millones trescientos cincuenta y tres mil seiscientos quince pesos (\$2.353.615), por concepto de reliquidación de vacaciones. aplíquese la indexación a las presentes sumas.

**CUARTO.** condénese a la empresa Dimantec Ltda, representada legalmente por ÁLVARO ROPERO PRADA, o quien haga sus veces, a pagarle al señor Ricardo Antonio Núñez Castilla, la suma de sesenta y ocho mil doscientos sesenta y seis pesos (\$68.266), diarios por cada día de retardo, a partir del 22 de noviembre de 2014, día siguiente a la terminación del contrato de trabajo, hasta por 24 meses. a partir de la iniciación del mes 25 pagará intereses moratorios a la tasa máxima legal vigente.

**QUINTO.** absuélvase a la empresa Diamntec Ltda, identificada con NIT 800.066.192-2, representada legalmente por Álvaro Roperó Prada, o quien haga sus veces, de las demás pretensiones invocadas por el demandante.

**SEXTO.** declárense no probadas las exenciones propuestas por la empresa demandada. exclusive la de compensación se declara probada parcialmente.

**SÉPTIMO.** condénese en costas a cargo de la demandada Dimantec Ltda, identificada con NIT 800.066.192-2, representada legalmente por Álvaro Roperó Prada, o quien haga sus veces. por secretaria liquidense las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de seis millones doscientos cincuenta y ocho mil doscientos veintinueve (\$6.258.221), correspondientes al 10% del valor de las condenas impuestas en la presente sentencia”.

Para llegar a esa conclusión, la *a quo* adujo que, al no existir controversia en la existencia del contrato de trabajo, su modalidad y extremos temporales, se hace procedente su declaración.

En cuanto a la reliquidación de prestaciones sociales, encontró que en efecto al trabajador además del salario básico mensual se le cancelaba por concepto de bonificación por concepto de auxilio de sostenimiento el cual era muy superior al salario básico pagado lo que lo hace constitutivo de salario, máxime si se tiene en cuenta que conforme a las testigos traídas por el actor los gastos de arriendo, lavandería y alimentación eran mucho menores al valor pagado por concepto de esa bonificación.

en virtud de lo anterior, ordenó la reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones pagadas al actor. Y al no haberse pagado estos de manera completa a la terminación del contrato de trabajo, condenó a la demandada al pago de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST.

### **III. DEL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con esa decisión la apoderada judicial de la parte demandada interpuso recurso de apelación solicitado la revocatoria en lo que respecta a las condenas impuestas, alegando para ello que el auxilio de sostenimiento y transporte pagado mensualmente al actor no tenía un carácter salarial, por cuanto en la convención colectiva como en el contrato de trabajo se dispuso como una herramienta de trabajo por lo que no era retributiva del servicio, además que se pactó que el mismo no constituía salario.

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

### **IV. CONSIDERACIONES**

De los antecedentes planteados, conforme a los claros términos de los recursos de apelación, se tiene que, los problemas jurídicos puestos a consideración de esta Sala, se contraen a determinar **i)** si la suma mensual pagada al actor por concepto de “*auxilio de sostenimiento*”, constituye o no factor salarial para liquidar los derechos laborales que le pertenecen **y ii)** si se dan las exigencias fácticas, legales, jurisprudenciales y probatorias para condenar o no a la demandada a pagarle a Luis Carlos Diazgranados la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CPT y SS.

No hace parte del debate probatorio en esta instancia, por haber sido declarados en la primera instancia y no ser objeto de reparos que entre Ricardo Antonio Núñez Castilla y Dimantec Ltda, existió un contrato de trabajo a termino indefinido que inició el 26 de enero de 2011 y terminó el 21 de noviembre de 2014.

**1. De la naturaleza salarial del “auxilio de sostenimiento y transporte”, pagada mensualmente al trabajador.**

Para resolver sobre el tema que causa controversia, sirve de marco legal el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra que constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino **todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte** como primas, sobresueldo, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Asimismo, el Artículo 128 ibidem prescribe que:

*“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”*

De las normas sustanciales referidas, se desprende entonces que por regla general, todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada son salario, a menos que:

1. Se trate de prestaciones sociales
2. Sean sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones
3. Se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador

4. Los pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen un propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación, y

5. Las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

De suerte que, al trabajador le basta con demostrar que el pago era realizado por su empleador de manera constante y habitual, y a éste, con el fin de no quedar compelido a asumir los efectos jurídicos que le son propios a un estipendio de esta naturaleza, **deberá demostrar que esos pagos estaban dirigidos a otro propósito, menos la retribución directa del servicio**<sup>1</sup>.

En consecuencia, las prestaciones sociales se deben liquidar sobre la totalidad del salario, incluyendo todos los conceptos contemplados en el artículo 127 de código sustantivo del trabajo, como son las horas extras, los recargos por trabajo nocturno, los pagos por trabajo dominical o festivo, que son días de descanso remunerado, y **cualquier otro pago que remunere al trabajador**, sin considerar el nombre que las partes le hayan dado, tal y como lo tiene decantado la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que en sentencias como la SL22242-2017, dijo:

*“Se sigue de lo anterior, que los llamados «PL o PR EXTRA» y «PL o PR EXTRA SEMESTRAL», son, sin duda, pagos constitutivos de salario, no sólo porque la demandada reemplazó con este nombre la retribución que hacía por horas extras, recargos nocturnos y dominicales y festivos, sino adicionalmente porque en relación con ellos, no hubo un acuerdo expreso conforme al artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 15 de la Ley 50 de 1990”.*

---

<sup>1</sup> SL4866-2020

En igual sentido ese alto tribunal en sentencias como las SL12220-2017, SL5159-2018, reiteradas en la SL4342- 2020, dijo:

**“Conviene recordar que es al empleador a quien corresponde demostrar la destinación específica de cada pago, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta a la prestación del servicio. Lo anterior, hace justicia al hecho de que el empresario es dueño de la información y quien diseña los planes de beneficios, de allí que se encuentre en una mejor posición probatoria para acreditar la destinación específica de los beneficios no salariales, como podría ser cubrir una contingencia, satisfacer una necesidad particular del empleado, facilitar sus funciones o elevar su calidad de vida, carga que acá no se verificó”. (Subrayado y negrilla por fuera del texto original).**

En el *sub examine*, en el acápite de hechos del escrito introductorio, el promotor del debate, afirmó que “la empresa DIMENTEC Ltda, no incluyó como factor salarial el denominado **auxilio de sostenimiento y transporte** al momento de liquidar las prestaciones sociales, por lo que este concepto no fue tenido en cuenta para la liquidación de su auxilio sobre las cesantías, intereses sobre las cesantías y primas de servicios”.

A ese hecho la encartada respondió “No es cierto. Mi representada liquidó y canceló en debida forma al actor todas y cada una de las prestaciones sociales tales como cesantías, intereses sobre cesantías, primas de servicios sin que de manera alguna debiera incluir en la base de liquidación de dichas prestaciones lo percibido por concepto de **auxilio de sostenimiento**, como quiera que entre el actor y mi mandante y entre ésta y la organización sindical Sintraime, (Convención Colectiva de Trabajo) fueron suscritos de manera libre y voluntaria diferentes acuerdos en los cuales se acordó que serían reconocidos pagos que tendrían la naturaleza no salarial por así haberlo acordado las partes y por no estar siendo reconocidos como retribución directa del servicio prestado, posibilidad legítima de acuerdo con lo establecido en el artículo 128 del CST”.

Asimismo, se acreditó con los desprendibles de nómina aportados entre folios 156 a 204, que, desde el mes de enero de 2011 a noviembre de 2014, al actor se le pagó una suma mensual por concepto de “auxilio de sostenimiento”,

Entonces, al haber aceptado la demandada haber cancelado mes a mes a su entonces trabajador unas sumas por concepto de “auxilio de sostenimiento”, es su obligación probatoria, acreditar que la misma no fue entregada como contraprestación directa de los servicios del trabajador; sino, como lo afirma por mera liberalidad.

En la cláusula “NOVENA”, del contrato de trabajo aportado entre folios 27 a 29, las partes pactaron:

*“Las partes convienen en reconocer que NINGUNO de los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados unilateralmente de forma extralegal por EL EMPLEADOR enumerados en el artículo 15 de la ley 50 de 1990, modificado por el Artículo 128 del C.S. del T., tales como alimentación, habitación o vestuario, canon pagado por concepto de arrendamiento de herramienta, incentivos como parte del programa de mejoramiento continuo, bono de localización, capacitación del empleado, auxilio educativo del empleado, seguro de protección familiar, y seguro de muerte accidental del empleado, dineros que no son cubiertos por el ISS u otra EPS, son asumidos por la Empresa cuando se presentan incapacidades por parte de los empleados, auxilios de tal naturaleza, constituye base salarial para ningún efecto y en especial para la liquidación de las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del CST(...)”.*

También se aportó entre folios 266 a 281, convención colectiva de trabajo suscrita entre DIMANTEC Ltda y la organización sindical “SINTRAIME”, para la vigencia 1° de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013, depositada ante el Ministerio del Trabajo el 13 de febrero de 2012 (f° 264), que en su cláusula “DECIMO SEPTIMO”, se pactó:

*“... A partir de la firma de la presente convención colectiva la empresa concederá como herramienta de trabajo un auxilio de sostenimiento y de transporte para todos los trabajadores cubiertos por la convención colectiva que se acojan a ella y que laboren en los proyectos mineros de la Guajira y Cesar, \$1.100.000 mensuales que cubrirá los gastos correspondientes para que el trabajador pueda trasladarse y vivir dignamente en los diferentes frentes de trabajo; y en la medida de lo posible aportando los recibidos de los pagos que por este concepto lleven a cabo los empleados... Este auxilio se incrementará para el segundo año de vigencia de la convención colectiva en el IPC certificado por el DANE al 31 de diciembre de 2012”.*

*Y. en el “ARTICULO TRIGESIMO”, se dispuso que las partes acuerdan que los auxilios, beneficios y primas otorgados en la presente convención colectiva de trabajo no constituyen salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo prescripto por el artículo 128 del CST.*

Asimismo, la demandada trajo al proceso el testimonio de Lisbeth María Noriega Padilla, quien manifestó que el auxilio de sostenimiento que se le pagaba al actor no constituía factor salarial tal y como se dispuso en el contrato de trabajo y en la convención colectiva y que esta se pagaba **“siempre que el trabajador prestara sus servicios, si no lo prestaba, no se le cancelaba el auxilio”**.

A esa testigo se le otorga pleno valor probatorio debido a que la misma labora en el área de talento humano de la empresa demandada y es la encargada de realizar las nóminas desde el año 2000, por lo que percibió de manera directa los hechos narrados por ella.

Al analizarse en su conjunto esas pruebas, para la sala el pago del “auxilio de sostenimiento y transporte”, se pagaba de manera permanente, habitual y **“siempre que el trabajador prestara sus servicios”**, es decir, que se retribuía de manera directa los servicios prestados por Núñez Castilla máxime si se tiene en cuenta que estos se pagaron de manera continua durante la vigencia de todo el contrato de trabajo, y en una suma fija mensual, con lo que su habitualidad y naturaleza ratifican su carácter salarial y el hecho que en el contrato de trabajo y en la convención colectiva se hubiera estipulado de manera genérica que los auxilios pagados por la empresa no constituían salario no cambia su naturaleza salarial; pues como lo afirmó la testigo traída por la encartada, este solo se pagaba de manera fija siempre que **“el trabajador prestara sus servicios, si no lo prestaba no se le cancelaba”** lo que relleva que este se pagaba en proporción al tiempo de servicio o lo que es lo mismo, en retribución de los servicios prestados por el trabajador.

Al respecto la Sala de Casación Laboral De La H. Cortes Suprema De Justicia en sentencia 45853 del 19 de septiembre de 2018, dijo:

*“En ese orden, y a fin de determinar la connotación salarial de las denominadas bonificaciones o bono incentivo por el empleador, bajo la premisa de que cada asunto debe analizarse de manera particular, estima la Sala que a pesar de que las sumas que pagó el demandado variaban*

*dependiendo de cada trabajador, y que de acuerdo con las probanzas, en unos casos era más regular y habitual que en otros, **lo cierto es que el desembolso de las bonificaciones a este grupo de trabajadores dadas las condiciones de ese pago, entre ellas, su habitualidad o periodicidad, disposición de acrecentar los ingresos del trabajador, permiten concluir que estaban dirigidos a retribuir directa e inmediatamente el servicio prestado**". (Negrilla por fuera del texto original).*

Entonces, para esta colegiatura, la suma pagada por concepto de “auxilio de sostenimiento y transporte” constituye salario; eso al haberse entregado al trabajador como retribución de los servicios prestados y por haberse pagado mes a mes durante la vigencia del contrato de trabajo, razón por la que se debe atener a la regla general del artículo 127 del CST, que establece que todo lo que recibe el trabajador dirigido a retribuir sus servicios personales constituye salario, de ahí que la Sala encuentra acierto en la decisión de la juez de primer grado de declarar que la suma pagada al demandante por concepto de ese auxilio, constituye factor salarial; razón esa por la que la misma se confirma en esta instancia.

## **2. De la sanción moratoria ordinaria.**

La Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, contempla la obligación del empleador frente al trabajador, de cancelar al momento de finalizar el contrato de trabajo los salarios y prestaciones sociales debidos. La referida sanción consiste en el pago de un día de salario por cada día de retardo en el pago de los referidos emolumentos.

La citada sanción moratoria no opera de forma automática, pues para su procedencia, se debe indagar si el comportamiento omiso del empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018). Así, lo ha referido la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, al advertir que ***“Las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de***

**buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador**". (CSJ SL1439-2021).

En cuanto al pago de esta sanción por el pago incompleto de prestaciones sociales por no incluir un factor salarial, la Jurisprudencia Laboral tiene decantado en sentencias como la SL648 de 2023, que:

*“En consecuencia, al contrastar lo expuesto en el expediente como en el contrato mismo, **se concluye además, que el empleador disfrazó las bonificaciones e incentivos analizados con la exclusión del carácter salarial por mera liberalidad; no acreditó que su actuar obedeció a una política impuesta por Reficar o algún motivo razonable que lo eximiera de dicha responsabilidad** —así se hubiera presentado el desistimiento de pretensiones respecto de esta—; pues como bien lo reconoció en su momento la empleadora, el pago se realizaba luego de evaluar el aporte del trabajador en el cumplimiento del cronograma de su equipo y del «desempeño del trabajador [...]», aspectos que hacen de la labor ejecutada, una de directa prestación por parte del empleado.*

*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**” (negritas y subrayas por fuera del texto original).*

En el caso bajo estudio, es evidente la mala fe del empleador, debido a que no aportó elemento de convicción alguna que justifique su actuar omisivo. Por el contrario, nótese como su defensa siempre giró en señalar que la suma pagada al trabajador por concepto de “*auxilio de sostenimiento y transporte*” no constituía factor salarial; sin embargo, tal y como se precisó anteriormente esa suma en efecto constituía factor salarial para liquidar prestaciones sociales, las que fueron pagadas de manera deficitarias al trabajador, lo cual constituye una conducta tendiente a desconocer los derechos laborales de este, ubicándolo lejos de la buena fe requerida para ser absuelto por esta sanción, razón por la que se confirma la sentencia acusada por Dimantec Ltda.

Al confirmarse en su integridad la sentencia fustigada por la demandada, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la seguridad Social, se condena a pagar las costas por esta instancia.

## V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA PRIMERA DE DECISION 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 Laboral del Circuito de Chiriguaná, el 22 de junio de 2018.

**SEGUNDO: Condenar** a la demandada a pagar las costas por esta instancia. Fijese por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a 1 SMLMV; liquídense concentradamente en el juzgado de origen.

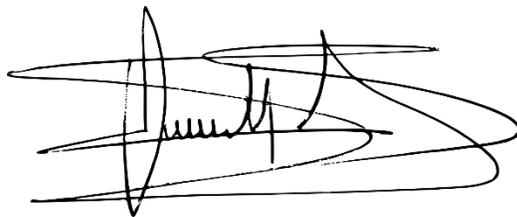
### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**

Magistrado Ponente

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and horizontal strokes, positioned above the name.

**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Magistrado

A handwritten signature in black ink, featuring a vertical line on the left, a horizontal line, and a large loop on the right, positioned above the name.

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado