



**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA  
SALA LABORAL  
DESCONGESTIÓN**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS  
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 164  
APROBADA EN SALA VIRTUAL N° 43**

Guadalajara de Buga, veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veintidós  
(2022)

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA promovido  
por MILENA CASTRO VEGA contra COMERCIALIZADORA DE FRUTAS  
FRUCONGSA S.A.  
RADICACIÓN N° 76-001-31-05-003-2014-00518-01**

**OBJETO DE LA DECISIÓN**

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación contra la sentencia N° 169 proferida en audiencia pública celebrada por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, Valle Del Cauca, el 23 de junio de 2015, remitida a esta Corporación en cumplimiento del Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022.

Se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

**I. ANTECEDENTES**

**1.1. La demanda.**



La señora **MILENA CASTRO VEGA**, instauró proceso ordinario laboral de primera instancia contra la sociedad **COMERCIALIZADORA DE FRUTAS FRUCONGSA S.A.**, a fin de que se declare que fue despedida sin justa causa, y como consecuencia de ello, se condene a la demandada a pagar la indemnización por despido injusto; prestaciones sociales y vacaciones, de todo el tiempo laborado; sanción moratoria por no consignación de cesantías; indemnización moratoria por falta de pago; y, costas procesales.

Para fundamentar sus pretensiones, expuso que laboró al servicio de la demandada del 02 de enero de 2007 al 06 de agosto de 2013, mediante contrato a término indefinido, en el cargo de mercaderista, que devengaba un salario básico de \$660.000,00, y que fue despedida sin justa causa.

Señaló que, la demandada le adeuda el pago de las prestaciones sociales y vacaciones de todo el tiempo laborado.

Refiere que, solicitó ante el Ministerio de la Protección Social conciliación extraprocesal, la que se declaró fracasada.

Finalmente indica que, el 25 de junio de 2007 sufrió un accidente laboral.

## **1.2. Contestación de la demanda.**

Al dar respuesta a la demanda, la sociedad demandada a través de apoderado judicial aceptó el vínculo contractual con la demandante, y señaló que, inició con un contrato de trabajo a término indefinido el 02 de enero de 2007, y que, si bien terminó el 06 de agosto de 2013, en ese lapso se suscribieron otros contratos; que el cargo desempeñado por la actora fue Mercaderista, y que devengaba la suma de \$660.000,00.

Señaló que, las prestaciones sociales y vacaciones le fueron canceladas a la terminación de cada contrato y que, aquella nunca despidió a la demandante, por el contrario, la actora abandonó sus labores.

En cuanto a las pretensiones, se opuso a la prosperidad de aquellas.



### **1.3. Sentencia de primer grado.**

La Juez Tercera Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N° 169 proferida el 23 de junio de 2015, declaró parcialmente probada la excepción de prescripción respecto de los derechos causados con anterioridad al 20 de agosto de 2011; condenó a la pasiva a pagar la reliquidación de prestaciones de los años 2011 y 2012, por valor de \$196.387,00 y \$207.414,00, en su orden; y, *la indemnización parcial del art. 65 del C.S.T., por cuanto consideró que, si bien la vinculación de la demandante inició el 02 de enero de 2007, esto ocurrió de manera interrumpida, a través de diferentes clases de contrato cuya duración nunca fue la misma, que en el año 2008 no se observa que existiera vinculación alguna, retornando la vinculación a través de un contrato a término fijo el 12 junio de 2009 y hasta el 31 de diciembre de 2009, además tuvo contratos a término fijo por un año en los años 2010, 2012 y 2013, en el año 2011 la vinculación fue por un término inferior contado desde el 01 de mayo al 31 de diciembre de 2011, contratos que fueron debidamente liquidados a su finalización.*

Indició que, por el periodo del 20 de agosto de 2011 al 31 de diciembre de 2011, se le adeuda el pago de la prima proporcional; del 01 de enero al 31 de diciembre de 2012, se le adeuda saldo por prestaciones sociales; y con relación al 01 de enero al 06 de agosto de 2013, no existen sumas de dineros que se le adeuden a la demandante por este periodo.

Señaló que si bien es cierto hay valores a favor de la demandante por concepto de prestaciones sociales, ello no significa que la entidad demandada no realizara el pago de las mismas, por lo tanto, no hay en principio lugar al pago de las indemnizaciones; sin embargo, por haber dejado de trabajar la demandante el 06 de agosto de 2013, la demandada debió de inmediato haber realizado el pago de las acreencias laborales que correspondieran, pero tan solo hasta el 07 de noviembre de la misma anualidad realizó el pago de aquellas, existiendo mora entre el periodo comprendido entre el 06 de agosto al 07 de noviembre de 2013, y a ello se condenó.



En cuanto a la sanción por no consignación de cesantía, no impartió condena alguna, por cuanto consideró que las mismas fueron pagadas a la demandante a la finalización de cada contrato de trabajo.

Finalmente, en lo que tiene que ver con el despido sin justa causa, indica que la parte demandante no logró demostrar que haya sido despedida sin que mediara justa causa, por el contrario, de las pruebas recaudadas se evidenció que la demandante decidió no regresar a sus labores al momento en que se notificó el traslado.

#### **1.4. Recurso de apelación.**

- Demandante:

El apoderado judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación contra lo que resultó desfavorable de la sentencia, en los siguientes términos:

Solicitó que se tenga en cuenta lo planteado en los alegatos de conclusión, en los cuales expuso que, en su sentir, están dados todos los elementos procesales para que se declare que entre las partes existió una sola y única relación laboral, porque los contratos que aparecen formalmente suscritos por la demandante, en la realidad operaba una relación de trabajo, por lo que teniendo en cuenta que las contrataciones formales no desvirtuaban que la demandante siempre realizó una misma actividad, con una misma causa y objeto, se deben atener a la teoría del contrato realidad y por lo tanto es imperioso que se decrete a favor de la actora la relación de trabajo única, desde que inició hasta que terminó y por lo tanto se impone un ajuste prestacional si durante ese interregno hubo pagos de cesantías de acuerdo a la ley esos pagos no serían válidos y por lo tanto tendría que la parte demandada pagar el reajuste prestacional por todo el tiempo laborado y además con las consecuencias indemnizatorias tanto del art. 65 del C.S.T., como de la art. 99 de la ley 50 de 1990.



Insistió en que entre las partes existió una sola y única relación laboral sobre la base de lo cual deberá presentarse una reliquidación prestacional correspondiente con los efectos indemnizatorios tanto del artículo 99 de la ley 50 del 90, como del art. 65 del C.S.T., pues el representante legal en su interrogatorio de parte confesó que la demandante trabajó en forma continua y permanente, este es un elemento probatorio que no tuvo en cuenta el fallo, pues este viola ostensiblemente el principio y la teoría del contrato realidad y se queda en la apariencia formal de las cosas.

En relación con la terminación del contrato, aduce que el empleador abusó del *ius variandi* al ordenar el traslado de la demandante a Palmira, sin tener en cuenta que con ello desarraiga al trabajador, y que, no demostró la empresa que fuera imprescindible que la actora tuviera que irse a Palmira y no otras personas.

Finalmente indica que, en gracia de discusión que se aceptaran que entre las partes existieron varias relaciones laborales, lo que no es cierto, se probó la falta de pago de prestaciones sociales, por lo que debió condenarse a la indemnización moratoria, y no de forma parcial, porque la empresa se colocó en el campo de la mala fe e insistir en que las liquidaciones habían sido correctas.

Por lo anterior, solicita que se corrija la sentencia y que de manera subsidiaria se produzca la condena completa indemnizatoria del art. 65 por las razones expuestas.

- Demandada:

El apoderado judicial de la demandada interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia, única y exclusivamente del punto en el cual se establece condena en costas para la parte demandada.

### **1.5. Trámite de Segunda Instancia.**



Admitido el recurso de apelación, se corrió traslado a las partes para presentar sus alegatos en la instancia, las cuales guardaron silencio.

## **II. CONSIDERACIONES**

### **1. Presupuestos procesales.**

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.

### **2. Competencia de la sala.**

Se conoce el proceso en segunda instancia para desatar los recursos de apelación presentados por la parte demandante y demandada lo que otorga competencia a la Sala para revisar los puntos de inconformidad expuestos por los apelantes.

### **3. Problema jurídico.**

De conformidad con los reparos expuestos, los problemas que dilucidará la Sala son los siguientes, ii) si se suscitó entre las partes un único contrato de trabajo a término indefinido desde el 02 de enero de 2007 al 06 de agosto de 2013?, consecuentemente, ii) Si hay lugar a la reliquidación de prestaciones sociales y demás acreencias derivadas de un único contrato de trabajo, y, iii) si ello da lugar a la procedencia de las condenas por sanciones moratorias.

También deberá dilucidar esta sala si es procedente o no el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandada contra la fijación de agencias en derecho.



#### **4. Tesis de la Sala**

La Sala modificará en su integridad la sentencia proferida por la primera instancia respecto de la cuantía de la sanción moratoria, y confirmará en lo demás teniendo en cuenta que dentro del juicio oral se demostró que no existió un único contrato laboral.

#### **5. Argumentos de la decisión**

##### **5.1 Declaratoria de un único contrato de trabajo.**

Para determinar entonces cual fue la modalidad contractual que unió a las partes conviene precisar que la Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL15610-2016, citando a su vez lo señalado en *SL, 24 abr. 2012, rad. 54003* y *CSJ SL8693-2014*, reiteró:

*Es indiscutible que el marco jurídico que regula las relaciones laborales, está previsto que el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. En ese orden, la Sala ha dicho que los empleadores tienen la «libre prerrogativa de acudir, al contratar laboralmente, a la estructura legal que más les convenga a las particulares circunstancias que afronte...» (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 54003 y CSJ SL8693-2014).*

Según el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, la duración de un contrato de trabajo se puede pactar por un tiempo determinado, por la duración de la obra o labor, por la ejecución de un trabajo transitorio u ocasional, o por término indefinido.

La duración indefinida del contrato de trabajo se puede pactar de forma expresa en el contrato, o se puede inferir si no se pacta ninguna duración. Así, si en el contrato de trabajo no se hace ninguna mención sobre la fecha o



el tiempo en que se terminará, se entenderá que es a término indefinido. Esto sucede muy a menudo en el contrato verbal, el cual en todo caso se entiende a término indefinido, de manera que, si se quiere un contrato a término fijo, es preciso hacer un contrato por escrito.

Sin embargo recuerda la Sala que la libertad de escogencia de la modalidad contractual por parte del empleador no puede utilizarse para desconocer derechos laborales de los trabajadores, razón por la cual la Corte ha precisado que el juez debe examinar la realidad para determinar si existió unicidad en el contrato de trabajo, para de allí extraer todas sus consecuencias. Así lo expresó en sentencia CSJ SL806-2013, reiterada en la sentencia CSJ SL814-2018 explicó:

*“La jurisprudencia de esta Sala tiene enseñado que, en casos de la firma de varios contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas para establecer la unidad de la relación laboral, ya que es bien conocido que, no pocas veces, las empresas han adoptado estas prácticas llevadas por el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Ilustra recordar lo dicho por esta Sala al respecto en la sentencia 37435 del 15 de marzo de 2011.*

*“No desconoce la Corte que ciertamente la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador.*

Por ello, en la sentencia SL814-2018 la Corte concluyó que si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para variar las condiciones de su vínculo laboral, en desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad



de derechos laborales, esa novación de las condiciones del contrato de trabajo solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones, o si hay interrupción efectiva del servicio y no se queda en el plano meramente formal, de manera que sirve como mera estratagema para eliminar garantías especiales para el trabajador.

finalmente respecto del contrato a término fijo reitera la Sala, como lo ha mencionado la Corte en sentencia SL2995 de 2020 *“que el hecho de que se presenten renovaciones indefinidamente a un contrato a término fijo, en ningún momento afectará su esencia y su temporalidad, así como tampoco lo convertirán en un convenio a término indefinido. De ahí que las sucesivas renovaciones en ningún momento puedan afectar la facultad que tienen las partes de dar por terminado el nexo, por vencimiento del plazo, en los términos descritos previamente”*.

## **5.2. Indemnización moratoria art. 65 C.S.T. y art. 99 ley 50 de 1990.**

Como reiteradamente se ha expresado por el despacho, siguiendo la jurisprudencia nacional, la aplicación de estas sanciones no es automática, dado que en cada caso particular y concreto debe considerarse las razones que le asistieron al empleador para no efectuar de un lado la consignación de las cesantías en un fondo destinado para tal fin, y de otro, el pago de las prestaciones sociales debidas al trabajador a la terminación del contrato de trabajo, y si de su conducta dimanaban vistos serios de buena fe debe resultar exonerado de tales indemnizaciones. Esta es la teleología que aborda el artículo 65 del C.S.T., como el numeral 3 del artículo 99 de la ley 50 de 1990, por ello el operador jurídico debe observar, sin necesidad de esquemas preestablecidos, la conducta del empleador renuente para deducir si existen motivos serios y atendibles que lo exoneren de tal sanción.



Así las cosas, se adentra la Sala a estudiar los problemas jurídicos planteados.

## **6. Caso concreto**

Se discute en el plenario la modalidad contractual que unió a las partes, habida cuenta que la juez de primera instancia declaró que entre las partes existió una relación de trabajo la que se presentó de manera interrumpida, a través de diferentes clases de contrato de trabajo, indefinido y fijo, situación que reprocha el apoderado judicial de la demandante, pues insiste en que en la realidad se ejecutó un único contrato de trabajo a término indefinido desde el año 2007.

De las pruebas recaudadas se observa lo siguiente:

En la pág. 10 se observa un contrato individual de trabajo a término indefinido, con fecha de inicio del 02 de enero de 2007.

Obra en la pág. 79 liquidación contrato de trabajo con fecha de inicio del 12 de junio de 2009 al 31 de diciembre del mismo año.

Milita en la pág. 76 contrato denominado “prestación de servicios”, cuyo inicio se dio el 01 de enero de 2010 al 31 de diciembre de la misma anualidad.

En la pág. 70 obra liquidación de prestaciones sociales del 01 de mayo de 2011 al 31 de diciembre de 2011 en donde se observa el nombre de la demandante.

En la pág. 68 obra contrato denominado “prestación de servicios”, cuyo inicio se dio el 01 de enero de 2012 al 31 de diciembre de la misma anualidad.

En la pág. 91 obra contrato denominado “prestación de servicios”, cuyo inicio se dio el 01 de enero de 2013.



En interrogatorio de parte realizado al representante legal de la demandada, aquél indicó con respecto a la continuidad en la vinculación de la actora que aquella se había retirado de la empresa en varias ocasiones, y que los contratos que obran en el expediente dan cuenta de ello, situación que, si bien fue negada por la demandante, lo cierto es que, no probó sus dichos, pues aquella tan sólo presentó el primer contrato suscrito con la demandada sin dar aviso de los demás.

Del material probatorio obrante en el expediente se avizoran los siguientes extremos para los contratos suscritos:

	<b>DESDE</b>	<b>HASTA</b>
<b>1</b>	2/01/07	
<b>2</b>	12/06/09	31/12/09
<b>3</b>	1/01/10	31/12/10
<b>4</b>	1/05/11	31/12/11
<b>5</b>	1/01/12	31/12/12
<b>6</b>	1/01/13	6/08/13

Como puede observarse, con respecto al primer contrato, el cual es a término indefinido, no es posible establecer el extremo final, la demandada no acepta el servicio continuó, de manera que le correspondía a la actora probar los extremos, sin embargo no acreditó en debida forma que entre el primer y segundo contrato existió continuidad.

Ahora, con respecto a los demás contratos, señaló la juez de instancia que fueron a término fijo.

Entonces, entre el 2º y el 3º, se notan que son sucesivos, pero la propia demandante indicó que al finalizar cada contrato lo liquidaban y pagan sus prestaciones sociales y vacaciones, las cuales también disfrutaba.

Entre el contrato 3º y 4º desde la terminación del primero y el inicio del segundo, hay un lapso de 4 meses, y la demandante no aportó prueba para demostrar que en la realidad se siguió prestado en servicio.



Entre los contratos, 4º a 6º, se observa que los mismo fueron continuos, sin embargo, ocurre lo mismo que con los contratos 2º y el 3º, esto es, que aquellos fueron liquidados al momento de su terminación.

De lo anterior se tiene que, si bien se suscribieron varios contratos, específicamente seis (06), la parte demandante 1) no probó que hubo continuidad en el servicio desde el año 2007 hasta el año 2013 2) tampoco se demostró que el cambio de modalidad contractual tuvo ánimo defraudatorio del empleador, de manera entonces que el recurso no resulta prospero, pues se pretendía con áquel demostrar que en la realidad se ejecutó un único contrato, sin que se de manera subsidiaria se haya solicitado revisar los varios contratos reconocidos por la juez de instancia, por lo que habrá de confirmarse la sentencia de instancia en este aspecto, corriendo la misma suerte la petición de reliquidación de prestaciones sociales y pago de sanción por no consignación de cesantías que dependían de la prosperidad de la pretensión principal.

De manera subsidiaria en el recurso se solicita que se condene a las sanciones contempladas en el artículo 65, teniendo en cuenta que el juez de instancia reconoció que existe saldo por prestaciones sociales a favor de la demandante. Como se indicó en la parte considerativa, su aplicación depende de la observancia a las razones que le asistieron al empleador para no efectuar el pago de las prestaciones sociales debidas al trabajador a la terminación del contrato de trabajo. En el sublite, el juez de instancia reconoció que a la finalización del contrato del año 2011 el empleador quedó debiendo \$196.387,00 y para el año 2012 \$207.414,0; igualmente encontró mora en el pago de las prestaciones del año 2013, que fueron pagadas al 07 de noviembre de 2013, y a ello se condenó.

El juez de instancia para negar la indemnización indicó que si bien existen saldos por pagar, en todo caso no significa que la entidad demandada no realizara el pago de las mismas, conclusión que no comparte la Sala, porque probada el pago deficitario, era la entidad quien debía acreditar razones que



ubiquen su actuar en el campo de la buena fe, es decir, explicar si tuvo razones atendibles para pagar de manera deficitaria, o liquidar incorrectamente los derechos laborales de la demandante, derechos que son irrenunciables, y realmente no encuentra esta Sala justificación para la omisión en el pago completo de los derechos laborales reconocidos por el juez instancia, lo que abre paso a la sanción, recordando la Sala, como de vieja data lo ha expuesto la Corte, en sentencia con radicado No, 27427 del 26 de septiembre de 2006, “la correcta interpretación del artículo 65 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, es la de que tal sanción no es acumulativa, y por ello debe aplicarse evitando la duplicidad”, por lo tanto tratándose de contratos sucesivos entre las partes, no hay lugar a liquidar la sanción a partir de la fecha de la terminación de cada uno de los contratos de trabajo que existieron entre las partes, sino que para el caso concreto la sanción moratoria se liquidará con el ingreso base demostrado para el último de los contratos y hasta por el término de dos años (artículo 65 CST), por tener un salario superior al mínimo, y a partir del mes 25, se liquidarán intereses moratorios, sobre el saldo de salarios y prestaciones sociales debidas en los años 2011 y 2012. teniendo en cuenta el salario de \$660.000, la sanción asciende a \$15.840.000, debiéndose modificar este aspecto puntual del fallo apelado, que había limitado la sanción a 3 meses.

En relación con la terminación del contrato, aduce que el empleador abusó del *ius variandi* al ordenar el traslado de la demandante a Palmira, sin tener en cuenta que con ello desarraiga al trabajador, y que, no demostró la empresa que fuera imprescindible que la actora tuviera que irse a Palmira y no otras personas, argumento nuevo no expuesto ni en la demanda ni el debate procesal, habida cuenta que desde el libelo inicial alegó haber sido despedida, hecho que no demostró en el proceso, debiéndose confirmar la absolución sobre este tópico.

Finalmente, cuestiona el apoderado judicial de la pasiva el valor señalado por agencias en derecho en esa instancia al considerar que como prosperaron algunas excepciones y de declararon desiertas varias pretensiones, no habría lugar a impartir condena por este concepto, aduciendo que la sociedad siempre ha actuado bajo el principio de la buena fe.



Al respecto se advierte que al pretender la parte demandante objetar el valor de las agencias en derecho el artículo 366 del C.G.P. en su numeral 5 dispuso *“La liquidación de las expensas y el monto de las agencias en derecho solo podrán controvertirse mediante los recursos de reposición y apelación contra el auto que apruebe la liquidación de costas. La apelación se concederá en el efecto diferido, pero si no existiere actuación pendiente, se concederá en el suspensivo.”*

Lo expuesto denota que el estatuto procesal expresamente señaló que el monto de las agencias en derecho solo podrá controvertirse mediante los recursos de reposición y apelación contra el auto que apruebe la liquidación de costas, y no contra el que las señala; además el mismo artículo estableció que las costas y agencias en derecho serán liquidadas de manera concentrada en el juzgado que haya conocido del proceso en primera o única instancia, inmediateamente quede ejecutoriada la providencia que le ponga fin al proceso o notificado el auto de obediencia a lo dispuesto por el superior, razón por la cual es improcedente el recurso de apelación en contra de la condena en costas y agencias en derecho, en consecuencia, se rechazará.

Conforme lo anteriormente expuesto, la Sala MODIFICARÁ la sentencia N° 169 proferida en audiencia pública celebrada por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, Valle Del Cauca, el 23 de junio de 2015.

## **6. COSTAS**

Para culminar, esta colegiatura no impondrá el pago de costas en esta instancia, de conformidad con lo previsto en el numeral 1o del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable por remisión normativa al trámite laboral, toda vez que el recurso interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante fue parcialmente favorable.

## **7. DECISIÓN**



En concordancia con lo expuesto, la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: MODIFICAR** el inciso tercero del numeral segundo de la sentencia la sentencia N° 169 proferida en audiencia pública celebrada por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, Valle Del Cauca, el 23 de junio de 2015, el cual quedará de la siguiente manera:

- *“Indemnización artículo 65 CST por pago deficitario de las prestaciones sociales de los años 2011 y 2012, a razón de 22.000 diarios desde el 7 de agosto de 2013, hasta el 6 de agosto de 2015, para un total de \$15.840.000. A partir del 7 de agosto de 2017 correrán intereses moratorios sobre el saldo de prestaciones sociales”.*

**SEGUNDA: SIN COSTAS** en esta instancia

**TERCERO: DEVUELVA** el expediente al Tribunal de origen para que continúe con el trámite de segunda instancia.

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**  
Magistrada Ponente



**MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR**  
Magistrada

**MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA**  
Magistrada

Firmado Por:

**Gloria Patricia Ruano Bolaños**

**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**

**Sala 002 Laboral**

**Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca**

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: **017e77fb4feca6e80a87f9d8eb6bb493b9ff13f30b5a5c9014343c95874cbc60**

Documento generado en 24/11/2022 12:30:33 PM

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