



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

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 88
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 19**

Guadalajara de Buga, cinco (5) de junio de dos mil veintitrés (2023)

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA promovido
por LISCANO SAAVEDRA GOMEZ contra SERGOSEG LTDA.
RADICACIÓN No. 76-001-31-05-008-2019-00594-01**

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación respecto de la sentencia No. 343 del dos (2) de diciembre de dos mil veinte (2020), proferida en audiencia pública celebrada por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, asunto que fue repartido al Tribunal Superior de Cali y que fue remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el 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.



El señor **LISCANO SAAVEDRA GOMEZ**, a través de apoderado judicial instauró proceso ordinario laboral de primera instancia contra la **SERGOSEG LTDA**, a fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 11 de abril de 2018 hasta el 15 de diciembre de 2018, ordenar a pagar los conceptos de salarios, recargos nocturnos, dominicales y festivos, horas extras diurnas y nocturnas la suma superior o igual a \$3.965.400 no se pagaron en su totalidad conforme a lo legalmente establecido como se liquidó en los hechos, de igual manera que se ordene el pago total de las prestaciones sociales, los aportes a pensión, al pago de la sanción moratoria, sanción por el no pago oportuno de las cesantías, de no ser procedente la sanción solicita que se ordene a la indexación,

Como fundamento de su petitum señala que prestó sus servicios personales a la demandada SERCOSEG LTDA a través de un contrato de trabajo desde el 11 de abril de 2018 hasta el 15 de diciembre de 2018, desempeñando el cargo de guarda de seguridad.

Relata que el salario pactado era el mínimo legal vigente para el año 2018, más auxilio de transporte, junto con los respectivos recargos y trabajo suplementario.

Indicó que la demandada de mala fe durante la vigencia del contrato de trabajo no canceló lo correspondiente salario básico pactado, horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos.

Manifiesta que la liquidación del contrato de trabajo las prestaciones sociales como prima de servicios, cesantías e intereses de cesantías se liquidaron con un salario inferior al realmente devengado, al igual que las vacaciones.

Narra que, durante la vigencia del contrato de trabajo la seguridad social en pensiones y salud se pagó con un salario inferior al que realmente debía devengar conforme a lo liquidados en los hechos.

1.2. Contestación de la demanda.



Al dar respuesta a la demanda, la sociedad demandada a través de apoderado judicial se opuso de todas y cada una de las pretensiones, frente a los hechos aceptó el vínculo laboral y manifestó que no hay lugar a la reclamación de recargos, por horas extras y trabajo en días dominicales y festivos, además fueron canceladas 5 días después de la terminación del contrato las prestaciones y demás acreencias adeudadas. Como excepciones de fondo propuso inexistencia de la obligación, pago, compensación, innominada, carencia de derecho, carencia de acción y de causa, falta de título y de causa en las pretensiones de la demanda.

1.3. Sentencia de primer grado.

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali (V), mediante sentencia No. 343 del 2 de diciembre de 2020, condenó al extremo demandado luego de esgrimir que en efecto debe reconocerse las horas extras, los recargos dominicales y festivos causados, por lo que ordenó reliquidar las prestaciones reclamadas con la demanda.

Seguidamente manifiesto que de acuerdo a lo aportado se demostró que el demandante laboró 12 horas de manera rotativa en días dominicales y festivos y en la semana se concedía los días de descanso, luego realizó un recuento de las pruebas aportadas y practicadas, así como de la normatividad aplicable al caso y las reglas jurisprudenciales que tratan del tema.

Explicó que el demandante por intermedio de su apoderado solicitó el pago de las horas extras y recargos desde el 11 de abril de 2018, por esta razón, no entró a estudiar las minutas anteriores de dicha data, procediendo a revisar las relacionadas en Pf2 y Pf18,19 y 22, así como también de los comprobantes de nómina que se aportaron en el expediente. De los comprobantes de nómina constató que la empresa SERCOSEG pagaba al señor LISCANO SAAVEDRA el salario básico, el subsidio de transporte y horas extras, no obstante, al revisar las minutas denotó que el señor SAAVEDRA cumplía horario en días ordinarios, dominicales y festivos con una intensidad de 12 horas corridas, practica que no se ajusta al ordenamiento legal ya que la jornada máxima de 48 horas para permitir un



día de descanso un día sábado conforme al artículo 164 del C. S. del T. permite extender la jornada hasta por 2 horas diarias en la semana sin que ello implique el reconocimiento de horas extras, asimismo el artículo 2 de la ley 1847 de 2017 permite extenderse del horario máximo de horas, y en jornada flexible, siempre y cuando se cumpla la jornada ordinaria de 6 am a 10:00 pm y no 12 horas como en efecto laboraba el demandante, por lo tanto, al evidenciarse que el trabajador laboraba en un horario más allá de la jornada ordinaria en horario nocturno incluso en dominicales y festivos procedió el despacho a liquidar las horas extras en vigencia de la relación laboral y los cargos correspondientes solo desde el 18 de abril de 2018 al 15 de diciembre de 2018. Por lo anterior resolvió:

PRIMERO: DECLARAR NO PROBADAS las excepciones formuladas por la sociedad demandada en su contestación de la demanda.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada SERCOSEG LTDA, con NIT 900352640-9, representada legalmente por el señor JHON ALBERTO OLARTE RODRÍGUEZ o quien haga sus veces, a pagar al demandante señor LISCANO SAAVEDRA GÓMEZ, identificado con la C.C. 16.640.501, las siguientes sumas: horas extras, dominicales y festivos \$2.356.394, por diferencia de cesantías \$198.417, intereses a las cesantías \$17.791, primas de servicios \$193.741 y vacaciones \$99.600.

TERCERO: CONDENAR a la demandada SERCOSEG LTDA, a pagar al demandante señor LISCANO SAAVEDRA GÓMEZ, la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, a razón de un día de salario igual a \$38.151 desde el 16 de diciembre de 2018 y hasta que se verifique el pago de las horas extras, cesantías y primas de servicios y hasta el cumplimiento del mes veinticuatro (24) si el pago no se ha efectuado; de persistir la mora, a partir del 16 de diciembre de 2020 deberá pagar al demandante los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación sobre el importe de las horas extras, cesantías y primas de servicios y hasta que se verifique su pago. La indemnización a la fecha de esta sentencia asciende a la suma de \$26.934.371.



CUARTO: CONDENAR a la demandada SERCOSEG LTDA, a pagar los reajustes a la cotización en pensiones a la administradora de pensiones donde el demandante señor LISCANO SAAVEDRA GÓMEZ se encuentre afiliado, teniendo en cuenta los Ingresos Base de Cotización de 2018 que a continuación se señalan: abril \$1.116.688, mayo \$1.333.157, junio \$965.468, julio \$899.963, agosto \$1.086.741, septiembre \$942.374, octubre \$1.225.411, noviembre \$1.302.070 y diciembre \$572.260; pagos que se realizarán de acuerdo al cálculo actuarial que para el efecto elabore la correspondiente administradora de pensiones.

QUINTO: ABSOLVER a la demandada SERCOSEG LTDA, de las demás pretensiones perseguidas en su contra por el demandante señor LISCANO SAAVEDRA GÓMEZ, en su escrito de demanda.

SEXTO: COSTAS a cargo del demandado, por haber sido la parte vencida en el juicio. Como agencias en derecho se fija la suma de \$2.000.000.

1.4. Recurso de apelación

1.4.1. Parte demandante.

El apoderado judicial de la parte demandante presentó recurso de apelación de forma parcial en contra de la sentencia dictada indicando que no se tuvieron en cuenta para la condena las horas extras fijadas desde el 12 de marzo hasta el 10 de abril, toda vez que, si bien esta demanda se pidió desde el día 10 de abril esto se debió a que no se tenía claro los extremos laborales el cual fue aclarado con el contrato de trabajo y se aportaron las pruebas suficientes en las cuales se evidencia que existe horas extras desde el 12 de marzo hasta el 10 de abril y como lo ha establecido la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia cuando se está frente a derechos ciertos y por tratarse de derecho laboral no se puede desconocer por el mismo que haya puesto de forma clara en las pretensiones.

Igualmente, en la pretensión de la demanda número decimo se solicitó condenar a SERCOSEP al pago de todos los demás derechos laborales



patrimoniales que el despacho considerará ajustados al derecho y el despacho conforme a esta pretensión manifestó no concederlos no porque ajustados a derechos sino porque no habían sido solicitados en las pretensiones de forma taxativa saltando pues el precedente de la Corte Suprema de Justicia respecto de derechos ciertos cuando se encuentran probados en las resultas del proceso.

Agregó que es parcialmente en cuanto a la liquidación por mes de cada una de las horas extras, debido que las liquidadas por la parte demandante ascienden de forma superior al salario básico determinado, este salario básico asciende a la suma de \$1.506.000, con el cual se debe reliquidar las prestaciones sociales e indemnización moratoria, toda vez que, no se tuvieron en cuenta desde el 10 de abril hasta el 15 de diciembre la totalidad de las pretensiones y las horas extras en ese rango de tiempo para calcular el salario promedio.

1.4.2. Parte demandada.

De igual manera el mandatario judicial del extremo pasivo presentó recurso de apelación indicando que en el análisis que se ha hecho respecto de la conducta del empleador no da resultado de forma detallada y no ha previsto si se actuó o no de mala fe en el sentido que se recuerda que la mala fe es actuar conforme a maquinaciones o acciones de esconder la relación laboral existente.

Expuso que como ha quedado probado en el proceso en ningún momento desconoció el pago de las prestaciones sociales, sino que las mismas han sido liquidadas de acuerdo a las distintas variaciones en las programaciones efectuadas por el empleador, por lo tanto, la buena fe está probada con el hecho que pagó todos los meses prestaciones sociales y a su vez se le ha garantizado todo lo relacionado con sus necesidades laborales y se ha hecho una cancelación de los derechos ciertos y probados en el proceso.

A su vez, itera que se omite que, en los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2020 ha habido un cese de los términos judiciales, por lo tanto, el proceso



se pudo haber ventilado mucho antes, por lo tanto, la sanción moratoria comprendida durante ese tiempo es exageradamente alta lo cual vulnera la protección social de la empresa y a su vez desincentiva la función empresarial.

Solicita en la apelación que se revise la conducta del empleador y a su vez la falta de especificidad respecto del trabajo suplementario reclamado que no ha sido debidamente pagado y que con su conducta en ningún momento ha faltado a la verdad y tampoco ha tenido una razón de engañar al trabajador o de quitarle todas las prerrogativas de la relación laboral, por lo tanto se actuó sin malicia y tampoco de menoscabar el derecho ajeno y se pagó sin saber que debía pagarse, más teniendo en cuenta todas las programaciones de la prestación del servicio con la necesidad del cliente que son los conjuntos residenciales, por lo tanto solicita que se revise la buena fe y la conducta del empleador con sus trabajadores.

1.5. Trámite de Segunda Instancia.

El Tribunal de origen admitió el recurso de apelación, posteriormente corrió traslado para presentar alegatos de segunda instancia, oportunidad en la cual las partes guardaron silencio.

II. CONSIDERACIONES

1. Presupuestos procesales.

En el presente proceso ordinario laboral se encuentran reunidos los requisitos necesarios para la regular formación del proceso y el perfecto desarrollo de la relación jurídico procesal, condiciones que permiten pronunciar una sentencia de fondo. No observándose causal de nulidad susceptible de invalidar lo actuado.

2. Competencia.



Conoce la Sala del recurso de apelación presentado por la parte demandante y demandada contra la sentencia de primera instancia y cuya competencia se supedita a revisar los puntos de apelación expuestos por los recurrentes.

3. Problema jurídico.

Inicialmente, se precisa que no está en discusión los siguientes supuestos fácticos: **i)** Que entre el demandante y la demandada SERCOSEG LTDA existió un contrato a término indefinido desde el 13 de marzo de 2018 hasta el 15 de diciembre de 2018; **ii)** Que el cargo desempeñado era de guarda de seguridad, devengaba un salario básico más horas extras y recargos. **iii)** Que durante el periodo abril a diciembre de 2018, el juez de instancia reconoció un valor de horas extras, que no fue materia de apelación y a ello estará la Sala

Conforme a lo anterior y atendiendo los argumentos de la apelación, le corresponde a la Sala determinar: ¿Si el demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de horas extras, trabajo suplementario, dominical y festivo desde el 13 de marzo?

De igual manera ¿Si dentro del plenario obra prueba que acredite la buena fe de la enjuiciada alegada para justificar el pago moroso de los salarios y las prestaciones sociales adeudadas al demandante? ¿El depósito realizado por la demandada tiene efectos liberatorios de la indemnización moratoria?

4. Tesis

La Sala de decisión modificará lo relacionado con la condena de la sanción moratoria, en lo demás se confirmará.

5. Argumentos de la decisión.

5.1 Facultades ultra y extra petita



El artículo 50 del CPTSS, establece la facultad para que dentro del proceso ordinario laboral sea procedente la condenas ultra y extra petita teniendo en cuenta los hechos del escrito primigenio, en aras de garantizar la protección de los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles.

En sentencia CSJ SL2808-2018, respecto a las facultades extra y ultra petita establecidas en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo de la de Seguridad Social, explicó que:

[...] El artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social dispone que: «el juez ~~de primera instancia~~ podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que estas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas».

En el mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 116 de 2021, citando a su vez lo dicho por la Sala en la sentencia CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36922, que cita la sentencia del 10 de marzo de 1998, radicación 10439, sobre las facultades ultra y extra petita reiteró que “El derecho de defensa y el debido proceso exigen que la relación jurídica procesal quede delimitada al inicio en el juicio. Es por eso que el demandante al elaborar su demanda laboral debe ser cuidadoso no sólo al formular las pretensiones, sino de manera muy especial al presentar los hechos que constituyen la causa petendi. Si bien las falencias en cuanto a las primeras pueden ser reparadas en los juicios del trabajo por el juzgador de primer grado, en desarrollo de la facultad extra petita, a condición de que los hechos que le sirven de apoyo hayan sido planteados y discutidos en juicio, no puede ese mismo funcionario, ni ningún otro, corregir el rumbo del proceso trazado por el accionante, alterando la causa petendi en que éste fincó su acción. Subrayas de la Corte.



Caso concreto

Expone el apoderado judicial del actor dentro del recurso de alzada, su inconformidad contra la sentencia de primera instancia, señalando que debe condenarse al reconocimiento de las horas extras laboradas desde el 13 de marzo.

En las pretensiones del escrito inicial el extremo activo solicitó el reconocimiento de la relación laboral desde el 11 de abril de 2018 y procedió a liquidar lo adeudado desde dicha fecha, de igual manera en los hechos de la demanda hizo referencia a la misma data.

En el plenario fue aportado el contrato individual de trabajo No. 1032 por duración de labor contratada fecha de inicio 13 de marzo de 2018, comprobante de nómina primera quincena del mes de marzo de 2018 cantidad de días 3, comprobante de nómina segunda quincena del mes de marzo de 2018 cantidad de días 15 y liquidación del contrato de trabajo desde el 13 marzo al 15 de diciembre de 2018 (Archivo 08AnexosContestación del expediente digital).

Luego de contestarse la demanda fue aportado el contrato de trabajo y los demás medios probatorios de la relación laboral, por esa razón expuso el recurrente que no tenía el conocimiento del extremo inicial del contrato y solamente se enteró del mismo luego de contestarse la demanda. Sin embargo, observa la Sala que a pesar de allegarse estos medios de prueba el apoderado judicial no procedió a reformar la demanda para adecuar los aspectos que considere necesario modificar o adicionar de acuerdo a lo planteado en su reclamo, y solamente se duele de esa manifestación en el recurso de alzada, omitiendo que contaba con otras oportunidades procesales para poder incluirlas.

Aunque insiste que en la pretensión decima solicitó condenar a SERCOSEP al pago de todos los demás derechos laborales patrimoniales que el despacho considerará ajustados al derecho, en este punto, se hace necesario resaltar que es deber de los jueces de única y primera instancia garantizar el



debido proceso, proferir sus decisiones teniendo en cuenta el principio de congruencia y sus excepciones, como lo son las facultades para fallar por encima y fuera de lo pedido, y de igual forma, el Colegiado, se encuentra facultado para confirmar, modificar o revocar la condena impuesta.

En este orden de ideas, la Sala se abstiene de revisar la viabilidad del reconocimiento y pago de horas extras, trabajo suplementario, dominical y festivo desde el 13 de marzo reclamada en el recurso de alzada, pues no obra en la demanda una pretensión en tal sentido y el juez de primera instancia, actuando dentro del margen de discrecionalidad que le permite el artículo 50 del C.P.T. y de la S.S., decidió no abordar el estudio al no haberse solicitado en la demanda, decisión contra la que no cabe ningún reproche, pues el ejercicio de las facultades extra y ultra petita es discrecional del juez de única y primera instancia y no tiene carácter obligatorio, salvo en lo que respecta a derechos mínimos e irrenunciables, tal como expresamente se consagra en el artículo 50 del C.P.T. y de la S.S.

Excepcionalmente entonces es posible abordar en segunda instancia pretensiones más allá de lo pedido, cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables, a condición de que los hechos que le sirven de apoyo hayan sido planteados y discutidos en juicio, circunstancia que no ocurre en el sublite, en tanto no se trata de derechos ciertos, y en todo caso no se hizo ninguna referencia en los hechos de la demanda respecto que el contrato haya iniciado en el mes de marzo, menos que en ese interregno el trabajador haya laborado horas extras, de manera entonces, que no es posible corregir el rumbo de lo alegado en la demanda en el recurso de apelación.

Por otro, frente al último cuestionamiento, debe advertirse no es cierto que la parte demandante haya establecido como salario promedio la suma de \$1.506.000, luego de constatarse que en el libelo inicial los salarios relacionados en cada ítem son diferentes en cada mes.

5.1. Sanción moratoria artículo 65 CST.



El artículo 65 del CST establece: *“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, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.”*

La Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, señaló en sentencia: SL1451-2018 del 25 de abril de 2018, citando a su vez la sentencia SL8216-2016 que la sanción moratoria del artículo 65 del CST no es automática. Para su aplicación el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe.

En lo que respecta a la buena fe alegada por la demandada, es pertinente iterar que la buena fe siempre equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta en contraposición a obrar de mala fe, puesto que, quien actúa así pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud.

Atendiendo el argumento expuesto en los alegatos planteado en el recurso de alzada, es necesario establecer si el actuar omisivo por parte de **SERCOSEG**, frente a sus obligaciones como empleador estuvo provisto de buena fe como quiera que nunca negó el vínculo y tampoco el incumplimiento de sus obligaciones, por lo tanto, deberá la Sala analizar si dentro del plenario obra prueba que acredite la buena fe de la enjuiciada alegada para justificar el pago moroso de las prestaciones sociales adeudados al demandante.

Al revisarse las pruebas aportadas, evidencia esta Corporación que la empresa demandada traída a juicio no aportó al proceso material probatorio



suficiente para demostrar la buena fe, aunque señaló que realizó todos los meses el pago de los salarios del trabajador, sin embargo, las razones expuestas no pueden servir de justificación para no realizar el pago adecuado de los salarios y prestaciones sociales al extremo débil de la relación laboral.

Por lo anterior, considera esta Corporación que la sociedad **SERCOSEG**, no probó que la mora y omisión en el pago de sus obligaciones laborales se dio por situaciones amparadas en la buena fe, y contrario sensu aceptó la mora sin dar un argumento específico, por lo tanto, las afirmaciones expuestas no fueron suficientes para demostrar la buena de la demandada.

Por otra parte, considera el extremo demandado que erró el operador jurídico en condenar la sanción moratoria hasta que se verifique el pago de las prestaciones condenadas, sin tenerse en cuenta la suma consignada.

Lo primero que cabe resaltar es que dentro del discurrir procesal la llamada a juicio canceló los conceptos adeudados el día 2 de diciembre de 2020 en la cuenta de depósitos judiciales del despacho señalando que, como acto de buena fe, habiéndose realizado una comprobación exhaustiva respecto de las horas laboradas por el señor Lizcano Saavedra, se percataron de ciertos errores de liquidación contable, por lo que decidieron consignar a órdenes del Juzgado la suma de TRES MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS \$3,400.000, para que sean entregados al demandante, correspondientes a la diferencia de lo efectivamente pagado durante los ocho meses laborados, situación que fue conocida por el extremo activo, tanto así que solicitó al despacho, el día 15 de diciembre de 2020 y reiterada el 8 de febrero de 2021, que se ordene el pago de la suma consignada.

Para la Sala esa gestión del demandado develaba su disposición de pagar las prestaciones sociales, lo cual, en forma razonable, podía entenderse como un obrar constitutivo de buena fe, pero solamente cuando realizó la consignación el día 2 de diciembre de 2020.

Conforme lo expuesto, esta Corporación modificará el numeral tercero de la sentencia apelada para en su lugar CONDENAR a la demandada al pago de



la indemnización moratoria del artículo 65 CST, desde el 16 de diciembre de 2018 hasta el 2 de diciembre de 2020, teniendo en cuenta que en esa fecha la parte demandada consignó la suma de \$3.400.00, y en primera instancia se estableció que la condena por prestaciones sociales y vacaciones corresponde a la suma de \$2.865.943, evidenciándose que hubo pago total de la demandada el día 2 de diciembre de 2020.

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 desfavorable; y el de la demandada parcialmente desfavorable.

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 numeral tercero de la sentencia del dos (2) de diciembre de dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca y en su lugar:

***TERCERO: CONDENAR** a la demandada SERCOSEG LTDA, a pagar al demandante señor LISCANO SAAVEDRA GÓMEZ, la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, a razón de un día de salario igual a \$38.151 desde el 16 de diciembre de 2018 hasta hasta el 2 de diciembre de 2020.*

SEGUNDO: CONFIRMAR los demás numerales.



TERCERO: SIN COSTAS en esta instancia.

CUARTO: DEVUELVASE 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: **321db06d27ab6a1246b0f69256d5c28b4a4a7cc705d7e907ce02c46cb8d52263**

Documento generado en 05/06/2023 03:06:05 PM

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