



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 002 2021 00098 01

Magdalena Montaña Gómez vs. Hosa S.A. - en reorganización empresarial.

Bogotá D. C., veinticinco (25) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala los recursos de apelación interpuestos por **ambas partes** contra la sentencia **condenatoria** proferida el 19 de julio de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previo deliberación de los magistrados y conforme a los términos acordados en la Sala de Decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Magdalena Montaña Gómez presentó demanda contra **Hosa S.A. - en reorganización empresarial**, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 24 de mayo de 2011 al 24 de julio de 2020, que los beneficios de vivienda, transporte y educación son constitutivos de salario, en consecuencia, solicita que se condene a la demandada al pago de la reliquidación de prestaciones sociales, intereses a la cesantía, compensación de vacaciones e indemnización por despido, sanciones por no pago de intereses a la cesantía, y por su no consignación y moratoria, indexación, lo *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho. En subsidio, reclama la ineficacia de la terminación del contrato, pago de sanción por 180 días de salario, salarios y prestaciones dejados de percibir desde la desvinculación y hasta el reintegro (pp. 1-12 pdf 1).

Como fundamento fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que entre las partes existió un contrato de trabajo en los extremos enunciados, que la demandante fue desvinculada sin justa causa, pese a que tenía estabilidad laboral reforzada, que el último cargo desempeñado fue el de supervisor, con un salario final de \$1.540.000.,



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

agrega que durante la relación laboral recibió mensualmente \$163.880 por *“beneficio vivienda”*, \$143.395 por *“beneficio transporte”* y \$102.425 por *“beneficio educación”* sumas de las que podía disponer libremente y no fueron tenidas en cuenta en la liquidación de sus acreencias laborales. Afirma que se le terminó su contrato a pesar de sufrir *“pop ostromía de femoral”*, condición conocida por la entidad accionada, quien le concedió los permisos para asistir a la EPS, su estado de salud interfirió en el cumplimiento de sus funciones y la pasiva no solicitó permiso al inspector del trabajo para su desvinculación.

2. La demanda correspondió al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, quien por auto del 19 de mayo de 2021 la admitió y ordenó la notificación y el traslado de rigor (pdf 4).

3. Contestación de la demanda por Hosa S.A. - en reorganización empresarial.

Se opuso a las pretensiones del libelo, señala que entre las partes se celebró un contrato de trabajo, pero a término fijo inferior a un año, con inicio el 24 de mayo de 2011 y finalizó en la fecha enunciada por decisión unilateral sin justa causa del empleador, cancelándole la respectiva indemnización, dice que el último salario de la accionante fue de \$1.130.300, sin que al finiquito la trabajadora estuviera discapacitada, ya que ni estaba incapacitada, no contaba con recomendaciones o restricciones médicas, ni calificación de pérdida de capacidad laboral, motivo por el cual la sociedad no debía solicitar permiso para su despido, ya que la decisión de finalizar el contrato no tuvo ninguna relación con la situación de salud de la gestora, la que de paso agrega no reúne la gravedad para activar el fuero de estabilidad laboral reforzada al no mediar una PCL del “25%” o más (pp. 3-25 pdf 6).

Informa que la demandante no recibió ningún tipo de auxilio más allá del legal de transporte, sin embargo, mediante otrosíes, a partir del *“1º de enero de 2016, 2017, 2018 y 2019”* se pactó que adicional al salario básico mensual, se entregarían beneficios extralegales no salariales por vivienda, transporte y educación, conforme el artículo 128 CST y en todo caso, dichos montos *“de ninguna manera retribuían el servicio prestado”*, al tratarse de un pago extralegal por mera liberalidad del empleador y se cancelaron del 1º de enero de 2016 hasta 2019.

Formuló las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación, carencia de título y causa del derecho reclamado, pago, cobro de lo no debido, buena fe, compensación y prescripción.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

4. Sentencia de primera instancia. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 19 de julio de 2023, resolvió declarar la existencia de un contrato de trabajo a término fijo del 24 de mayo de 2011 al 24 de julio de 2020, e impuso las siguientes condenas: *“SEGUNDO... \$695.665 por concepto de reajuste de cesantías; \$170.785 por concepto de reajuste a los intereses de cesantía; \$385.632 por concepto de reajuste de vacaciones; \$695.665 por reajuste de prima de servicios; \$642.696 por concepto de reajuste de indemnización del artículo 64 CST; \$5.746.476 como sanción por no consignación de cesantías; \$24.387.416 como sanción moratoria por no pago de prestaciones, a partir del 25 de julio de 2022 se causan intereses moratorios a la tasa más alta certificada por la Superintendencia Financiera de Colombia respecto del saldo de cesantías y primas, hasta que se verifique el pago, respecto de las demás, es decir intereses, vacaciones e indemnización por despido, deberán ser indexados desde la finalización del vínculo hasta su pago efectivo. TERCERO: Absolver a la entidad demandada Hosa S.A. – en reorganización de las restantes pretensiones incoadas en su contra. CUARTO: Declarar no probada la excepción de cobro de lo no debido propuesta por la demandada, parcialmente la de prescripción. QUINTO: Costas Las costas serán a cargo de la parte demandada. Fijense como agencias en derecho la suma de 1 smlmv, conforme lo dispuesto por el Consejo Superior de la Judicatura.”.*

Apoyo su decisión el juzgador de instancia en que, conforme las pruebas allegadas, quedó acreditado que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que se prorrogó y cuyo último periodo finalizaba el 24 de septiembre de 2020, pero la demandante fue despedida el 24 de julio de 2020. En cuanto a los beneficios extralegales alegados de vivienda, transporte y educación señaló que son constitutivos de salario, fueron habituales, periódicos y permanentes, sin que la demandada no lograra demostrar su destinación, ni que su fuente fuera distinta al servicio personal, además no tenía control de cómo eran utilizados ni los requisitos para su causación, le llamo la atención que desde 2014 no se incrementó el salario de la demandante, pero si aumentaron dichos beneficios, de lo que infirió que con ellos lo que se buscaba era incrementar el ingreso sin hacer más gravosos los pagos de aportes, prestaciones y parafiscales. En cuanto a la prescripción encontró prescritas las obligaciones anteriores a 15 de diciembre de 2017, ya que contabilizó la suspensión del término entre el 16 de marzo de 2020 y el 30 de junio de 2020 con ocasión de la pandemia por el virus del Covid-19. Ordenó la reliquidación de las prestaciones sociales, intereses a las cesantías, compensación de vacaciones e indemnización por despido, condenó al pago de la indemnización por no consignación de cesantías y moratoria, al no acreditar elementos que permitan inferir la buena fe del empleador y a la indexación de las acreencias distintas a las que generan la sanción del artículo 65



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

CST. Absolvió de las pretensiones subsidiarias y expuso que, en gracia de la discusión, no se reúnen los elementos para considerar que la accionante estuviera limitada en su entorno laboral por sus afectaciones de salud, descartando la existencia del fuero de estabilidad reclamado.

5. Recursos de apelación. Inconformes con la sentencia de primera instancia, ambas partes formularon recurso de apelación, bajo la siguiente sustentación:

5.1 De la demandante. *“... El primer eje de inconformidad es que el Despacho efectivamente, accedió a la sanción moratoria de que trata La ley 50 de 1990, artículo 99 numeral tercero, pero aplicó de forma fraccionada dicha sanción, ello en atención a que tuvo en cuenta, únicamente fue el saldo de lo dejado de pagar por concepto salarial y no conforme lo indica la Ley y la Jurisprudencia y es que se tiene que tener en cuenta el verdadero salario. En ese sentido, es importante aclarar lo siguiente, nótese que por la sanción moratoria de la que trata el artículo 65 se tuvo en cuenta que el verdadero salario devengado y ello conforme a los componentes de vivienda, transporte y sí, educación, ¿qué pasa en este asunto?, en este asunto nótese que la indemnización o la sanción moratoria, como se quiera llamar, está equiparada a los postulados de la buena o la mala fe, en ese sentido, la buena fe no se puede fraccionar o la mala fe no se puede fraccionar y no puede decirse que para este caso actuó parcialmente de buena fe y para este caso actuó parcialmente de mala fe. En ese sentido, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, ha manifestado en múltiples oportunidades que la sanción por consignación deficitaria de las cesantías en los fondos es procedente: “según el numeral tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, el empleador que incumpla el plazo señalado para la consignación de cesantías deberá pagar un día de salario por cada día de retardo”, en ese sentido, para que un operador judicial o para que un fallador pueda entrar a tarifar esta sanción debe tener en cuenta cuánto valía el día y para saber cuánto valía ese día, es menester saber cuál es el salario mensual. En el presente caso tenemos de que la demandada efectivamente pagaba y remuneraba bajo un rótulo o como bien lo dijo el Despacho, una máscara, unos componentes que sí eran salariales, como lo es la vivienda, el transporte, la educación y todos esos dineros que entraban al patrimonio del trabajador harían parte del salario, como así fue declarado. En ese sentido, como ya sabemos, que los 3 componentes eran parte del salario, sabíamos básicamente cuál era la mensualidad, es decir, cuánto se ganaba mensualmente y si nosotros sabemos cuánto se ganaba mensualmente, haciendo la operación aritmética y dividiendo esto entre 30, pues sabemos cuánto vale el día y con base en ello sí podemos dar aplicación o podemos hacer operar el artículo 99 de la Ley 50 del 90. Es tan así que la corporación de cierre en la sentencia SL403 de 2013 clarificó que la sanción moratoria se causa tanto por la falta de consignación completa del valor de auxilio de cesantías como por su aporte deficitario o parcial y para esto esgrimió las siguientes razones: “el numeral tercero el artículo 99 de la Ley 50 del 90 dice: el valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de Cesantías que él mismo elija, el empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo”, nótese que aquí la norma también es clara cuando dice deberá y no podrá, ese deberá es netamente vinculante y es netamente impositivo, es decir, que tiene un componente de obligación; la Corte hace el siguiente razonamiento: “de esa disposición se extrae la obligación para el empleador de consignar antes del 15 de febrero del año*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

siguiente, en el fondo respectivo, el valor de la cesantía liquidada al 31 de diciembre de cada año, so pena hacerse merecedor de la sanción consistente en un día de salario por cada día de retardo”, por tanto, honorables magistrados, cree el suscrito que la interpretación que da el Despacho a quo a la Ley 50 de 1990 y su numeral tercero es cerrada, ¿Por qué?, porque crea un nuevo escenario y crea un nuevo espacio y crea una nueva brecha para que el empleador pueda por esta razón evadir cargas prestacionales y cargas de seguridad social bajo el entendido de que se condene proporcionalmente a lo dejado de pagar, en ese sentido, si el salario era de \$1.000.000 y se declara que salarialmente no era \$1.000.000 sino \$1.500.000, no es posible de que el Despacho a quo tome como base salarial lo que se declaró probado como salario, es decir, en este ejemplo que pongo \$500.000 y no \$1.500.000, por tanto, el suscrito no es que crea sino que la Ley y la Jurisprudencia lo dice. En el presente caso se equivocó el Despacho al no tener en cuenta el verdadero salario, es decir, el salario completo, lo que está demostrado en el expediente más esos componentes que se dijeron que eran salariales, por eso las pretensiones son bastante claras cuando se dice, téngase en cuenta que el rubro a) hace parte del salario, téngase en cuenta que el rubro b) hace parte del salario, téngase en cuenta que el rubro c) hace parte del salario, por ello, si tenemos todo un salario, pues la consecuencia es que se le dé la moratoria de una forma cuantificada y esto es conforme a lo que está en el expediente, por tanto, pues ahí cree el suscrito que yerra el Despacho al no dar aplicación a la sanción moratoria bajo el verdadero salario, no bajo el excedente de lo que no fue constitutivo del salario. También razona la Corte: “la severa consecuencia prevista por la citada norma ante el incumplimiento del empleador de su obligación de consignar las cesantías, como un elemento característico del nuevo régimen de cesantías que eliminó la retroactividad, indica la trascendencia que el legislador le puso a dicho pago, no solo en beneficio directo de cada trabajador, a quien le favorece que sus cesantías comiencen a rentar a tiempo en el respectivo fondo, sino también para garantizar que el sistema de administración de cesantías, creado por la misma Ley 50 del 90, reciba a tiempo los recursos y facilitarle que pueda cumplir con sus planes de rentabilidad”. También es cierto que conforme al principio de la buena fe que ha de regir la ejecución de todos los contratos de trabajo, el artículo 65 del Código sustantivo de Trabajo también entra a regir, téngase en cuenta que la Corte manifiesta claramente que no solo a lo que en él se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella. En ese sentido, la interpretación se debilitaría, ya que se le da la oportunidad a que el empleador pague parcialmente, un ejemplo, si un trabajador se gana \$1.000.000 y el empleador consigna únicamente \$1.000, pues quiere decir que le consignó, no que le consignó todo, entonces fíjese que el legislador y la misma Ley castiga la parcialidad en el pago de las cesantías. Ahora, téngase en cuenta que las cesantías, como derecho laboral, tiene una naturaleza para cuando el trabajador está cesante, ¿qué quiere decir ello?, que la cesantía son un derecho que se puede reclamar para cuando el trabajador es desvinculado por la causa que sea o se termina la relación con la causa que sea y también la misma ley ha dicho que la cesantía se puede retirar para vivienda, para remodelación de la vivienda, para no sé una cuota inicial de una vivienda, para estudio, incluso se ha flexibilizado para viajes cuando tienen componente académico, entonces, en ese sentido debemos ver que el legislador no diferenció la forma de aplicación de la sanción moratoria, la Ley es absolutamente clara cuando dice un día de salario por cada día de retardo, es decir, que esa sanción no enmarca en su cuantía una proporcionalidad. ¿Qué es lo que tenemos de tener claro para la sanción moratoria, bien sea la del 65 o la del 64?, uno el salario y dos cuando se interpuso la demanda, en el presente caso tenemos que, como bien dijo el Despacho, la sanción moratoria de cesantías operará hasta la desvinculación, eso



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

está perfectamente claro porque tiene un límite temporal, también desde cuándo, desde la omisión, en este caso también tenemos claro cuándo es la omisión, pero en dónde radica el problema, en el valor que se le dio al día, ahí es donde está la inconformidad, porque el valor del día no es lo que el Juez declaró como componente de salario, el valor del día es el salario que ya venía devengando más los componentes salariales que fueron declarados en esta sentencia y en ese sentido, téngase en cuenta que la misma sala dijo que se aparta la interpretación de ad quem que conllevaba la exclusión de la aplicación de los efectos contenidos en numeral tercero artículo 99 para el caso de la consignación deficitaria de cesantías, en esta dirección se ha de decir que la consecuencia contenida en el numeral tercero está prevista tanto para el pago parcial como para el no pago. Así las cosas, pues el superior jerárquico de este despacho deberá condenar conforme al verdadero salario de la demandante y conforme se pidió en la pretensión de la demanda por el valor allí indicado por esa sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50. Ese sería como el único punto de reparo, en atención a que como dijo el Despacho, de las pruebas ..., de lo que en interrogatorio indicó el representante legal, lo que indicó la testigo Claudia Cabuya, lo que indicó el otro testigo Ángel López, pues dejan entrever que no existe una sola razón seria y atendible que logre exonerar de las sanciones moratorias. En ese sentido, solicitó al Despacho se revoque la sentencia, en lo que tiene que ver con la cuantificación de la sanción moratoria de que trata el artículo 50 de 1990 y se tenga en cuenta el verdadero salario, .. también se tenga en cuenta la liquidación que se efectuó para la sanción moratoria de que trata el artículo 65 CST, toda vez que se debe tener en cuenta el último salario devengado y el último salario devengado es superior al que se indicó en la sentencia, ya que se obtuvo como factor salarial los beneficios de vivienda, transporte y educación y ello hace que el día tenga un valor mayor y por tanto, para liquidarse estas sanciones, debe de tenerse en cuenta el valor del día, ello también me apoyó en la sentencia SL1451 de 2018, Clara Cecilia Dueñas Quevedo, donde hay un caso exactamente igual al aquí presentado, por tanto, como no hay un cambio de jurisprudencia, ni doctrina, por seguridad y confianza legítima deberá aplicarse ese precedente jurisprudencial que viene operando hasta nuestros días. En ese sentido queda sustentado el recurso de apelación, muchas gracias”.

5.2. De la demandada. “... Dado el orden que le dio el Despacho a la sentencia, pues se presentará el recurso de apelación en el mismo sentido. En lo primero que se debe presentar recurso de apelación es sobre la **declaración salarial de los auxilios recibidos por la demandante**, esto teniendo en cuenta las siguientes consideraciones. Es claro y desde el inicio de este proceso, es decir, desde la contestación de la demanda, se estableció que efectivamente la demandante había recibido por parte de mi representada 3 beneficios, entre ellos el de transporte, vivienda y educación, los cuales desde el inicio de la concesión de los mismos se pactó entre las partes que estos no iban a retribuir el servicio y por lo tanto, pues no constituían salario de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del CST, por ello se debe entender claramente que esos beneficios pues de ninguna manera enriquecieron a la demandante, ni aumentaron su patrimonio, ni pretendían remunerar directamente la prestación del servicio dado por la demandante a mi representada, es más, de hecho estaba específico dentro de los diferentes otrosíes que se aportaron con la contestación de la demanda que estos beneficios pues estarían dirigidos a ayudar al trabajador para cubrir gastos específicos. Así las cosas, de conformidad con el artículo 128 que me permito leer (lo lee), es claro también que con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ejemplo, en la sentencia SL2425 del 2021, se tiene que ha dicho la máxima Corporación de la jurisdicción ordinaria en el trabajo que para este tipo de solicitudes o de problemáticas



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

que se presentan, lo esencial es verificar que efectivamente el pago que se recibe por parte del trabajador retribuya directamente el servicio y ello, dentro de este proceso, claramente eso no se da, pues se debe tener en cuenta, pues cada una de las concesiones de los auxilios, esos 3 auxilios pues tenían una denominación, cada denominación pues era una denominación específica y clara, esto es habitación, transporte y vivienda, estaban pues completamente destinados a que la trabajadora pudiera ayudarse a mejorar su calidad de vida, obviamente también al desarrollo de sus funciones, como era por ejemplo, el caso del auxilio de transporte que le permitiera movilizarse de un lado al otro, sin que esto de ninguna manera constituya salario, reiterando, pues que debía tenerse en cuenta que esto no retribuía directamente el servicio, sino ayudaba a que tuviera una mejor calidad de vida, lo mismo ocurre, pues, con el auxilio de vivienda y de educación, teniendo en cuenta pues que esto le iba a ayudar a solventar los gastos que podía tener la demandante, pero que de ninguna manera enriquecían su patrimonio ni retribuían de manera directa el servicio. Sobre el particular, también es necesario traer a colación una reciente sentencia de la Corte Suprema de Justicia en la que se dijo que efectivamente lo que se debe verificar en este tipo de situaciones es que el pago o los auxilios entregados, si se quiere validar que constituyan salarios, pues se debe tener en cuenta que el criterio exclusivo o de cierre para determinar si un pago o no es salario consiste en establecer si se ha recibido como una contraprestación o retribución del trabajo realizado, es decir, que el salario se define por la finalidad o el destino, por lo que la habitualidad del pago o la proporcionalidad respecto del total de los ingresos, solo constituye un criterio auxiliar para determinar incidencia salarial, caso contrario a lo que ocurrió en esta sentencia, criterio pues que no compartimos con el Despacho, pues aun cuando se señaló que no importaba la habitualidad en los pagos porque el artículo 128 lo permite, pues sí se hizo referencia a que la proporción de los auxilios, pues llevaba a concluir que podían ser salario; en ese orden de ideas, pues también en cuanto a la proporción de los mismos auxilios, basta nada más con analizar la documental donde se reconocieron este tipo de auxilios para entender que los mismos pues no superaban el 30% del total de la remuneración pactada entre las partes, por ello, pues ese criterio no debería tenerse en cuenta para efectos de declarar que efectivamente qué dichos auxilios pues constituyen salario; también se debe tener en cuenta que las sumas recibidas por el trabajador, en este caso, pues tenían esa destinación específica, estaban completamente claros y expuestos dentro de los acuerdos suscritos entre las partes, además de ello, pues tenía un párrafo dentro de los acuerdos suscritos a los otrosíes suscritos entre las partes, donde se señalaba que los beneficios señalados se mantendrían vigentes hasta tanto no apareciera alguna de las siguientes circunstancias: la terminación de contrato de trabajo, por obvias razones, el uso indebido inadecuado del beneficio por parte del trabajador y cuando las causas que dieron origen al beneficio desaparezcán, situaciones que desde luego, pues no se acreditan dentro del presente proceso, porque el contrato de trabajo finalizó, pues obviamente dejaron de pagarse, pero no que la demandante hiciera un uso indebido, se tiene en cuenta que pues lo utilizaba para la realmente lo que se estaba destinando, es decir, para vivienda, para educación y para el transporte, razón a ello, pues eran claramente específicos la destinación que tenían estos auxilios o estos beneficios, lo que llevan a concluir que efectivamente se cumplía con las características o las condiciones del artículo 128 CST, por lo cual pues estos pagos no deberían constituir salario bajo ningún efecto y por ende, pues se debe revocar la sentencia en este sentido. En igual forma, pues se presenta apelación en cuanto a la parte de **la declaración de la prescripción**, en el eventual o hipotético caso de que el Tribunal considere que los pagos son salarios, pues la prescripción debe ser tenida en cuenta de manera diferente a los señalados por el Despacho, esto es, la prescripción se interrumpe en este caso con el



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

simple reclamo del trabajador, el cual no ocurrió de manera directa para interrumpir directamente la prescripción. Por lo tanto, se debe tener en cuenta que la prescripción se interrumpe con la radicación de la demanda. Si bien es cierto, existen unos acuerdos o existieron unos acuerdos por parte del Consejo Superior de la Judicatura para la suspensión de los términos durante el período de la pandemia, esta suspensión pues aplicaba directamente a la radicación de las acciones legales que se pudieran presentar y la suspensión de los términos de prescripción de esos procesos, demandas o reclamaciones, sin embargo, pues nada se dijo sobre la prescripción de los derechos laborales o la caducidad de las acciones, teniendo en cuenta ello, pues debe tenerse en cuenta como fecha de prescripción, sin tener en cuenta ese lapso de tiempo señalado por el Despacho por interrupción de los acuerdos del Consejo Superior de la Judicatura, sino simplemente los 3 años corridos habituales que se han tenido a lo largo de este tiempo, independientemente pues de la interrupción del periodo pandémico; por ello, la prescripción, pues debe ser atendida desde el 2018 en caso de una eventual e hipotética confirmación de la sentencia, como ya se manifestó. De igual forma, en cuanto a **las indemnizaciones moratorias** condenadas en este proceso, ... lo primero que se reclama o que se apela es en lo que tiene que ver con la indemnización de la cesantía, es decir, la del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que claramente la Ley dispone que esa indemnización se causa por el no pago de las cesantías o su pago parcial, lo cual pues no ocurre dentro de este asunto, pues como claramente se demostró en el proceso, pues mi representada cumplió, entendiendo que en su cabal entender y dentro del cumplimiento de las normas laborales, pues nunca hizo un pago parcial de las cesantías y tampoco hizo un no pago, siempre cumplió con esta obligación, por lo tanto, pues dicha indemnización no puede ser procedente solamente por el entendido de que aquí se hace una reliquidación de las prestaciones sociales, porque en ese momento pues se cumplió con la obligación completa y total. De igual forma, en cuanto a lo que tiene que ver con la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 CST, pues la misma tampoco es procedente, como bien lo señaló el Despacho esta no es automática, claramente aquí hay actos de buena fe que demuestran que mi representa actuó bajo el convencimiento de estar acatando las normas laborales, es decir, tener bajo su entendido que los beneficios o los auxilios entregados a la trabajadora pues no constituían salario, teniendo en cuenta el pacto de exclusión salarial que existió entre ellos, la destinación específica que tenía que había entre ellos y la explicación o aclaración de cada uno de estos pagos, donde claramente pues se logra evidenciar que de ninguna manera los mismos pues constituían salarios para ningún efecto, aun cuando los mismos pudieran ser habituales, en razón a ello, pues esta indemnización moratoria tampoco se causaría dentro del presente proceso, la cual, pues también desde luego debe ser revocada por parte del Tribunal, teniendo en cuenta, pues que no se dan las condiciones y características necesarias para su imposición, más aun reiterando que a la fecha de la terminación del contrato de trabajo pues nada se adeudaba a la demandante por concepto de salarios o prestaciones sociales e indemnizaciones. Finalmente, pues también en lo referente a la **reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa**, pues se debe presentar apelación en ese punto, teniendo en cuenta, pues, los argumentos anteriormente expuestos, es decir, que los auxilios o los beneficios entregados al trabajador no constituían salario y por ende, pues no hay lugar a la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa, teniendo en cuenta que al momento de la terminación de contrato de trabajo pues estos pagos no constituían salario y en razón a ello no hay lugar a esa reliquidación de esa indemnización por despido sin justa causa. En los anteriores términos y con los anteriores fundamentos pues dejo sustentado en debida forma el recurso de apelación, solicitándole



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

respetuosamente al Despacho conceda el mismo y al Tribunal Superior del Distrito Judicial que se revoque la sentencia en su integridad y por el contrario se absuelva mi representada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra. Muchísimas gracias”.

6. Alegatos de conclusión. Durante el término de traslado las partes guardaron silencio.

7. Problemas jurídicos a resolver. De conformidad con el artículo 66A CPTSS, corresponde a la Sala dilucidar, por cuestiones de método, resolver en el siguiente orden los problemas planteados: **1)** ¿Se equivocó el juez a quo al concluir que los beneficios extralegales concedidos a la demandante de vivienda, transporte y estudio son constitutivos de salario?, en caso negativo, se establecerá si **2)** ¿Erró el juez a quo al considerar el término de suspensión de términos debido a la pandemia por Covid-19 para efectos de establecer la prescripción?, **3)** ¿Desacertó el juez a quo al condenar a las indemnizaciones por no consignación de cesantías y moratoria? Y **4)** ¿Es incorrecta la forma como se liquidó la indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990?

8. Resolución a los problemas jurídicos. De antemano la Sala anuncia que **modificará parcialmente** el numeral segundo de la sentencia apelada y **confirmada** en lo demás.

9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales. Arts. 65, 127, 128, 488, 489 CST; Arts. 66A, 151 CPTSS; Art. 94 CGP; Art. 99 Ley 50 de 1990; Decreto 594 de 2020; Acuerdos PCSJA20-11517, 11518, 11521, 11526, 11532, 11546, 11549, 11556, 11567 y 11581 de 2020; SL4313-2022, CSJ SL1259-2023, CSJ SL2084-2023, CSJ SL2954-2023, CSJ SL3073-2023 CSJ SL 31 Ene 2007 Rad 28.788, CSJ SL 4 Jul 2007 Rad 28.972, CSJ SL 24 Feb 2010 Rad. 33.790, CSJ SL403-2013, CSJ SL8216-2016, CSJ SL12220-2017, CSJ SL1437-2018, CSJ SL1451-2018, CSJ SL1798-2018, CSJ SL5159-2018, CSJ SL3614-2020, CSJ SL4260-2020, CSJ SL4342-2020, CSJ SL4866-2020, CSJ SL5146-2020, CSJ SL417-2021, CSJ SL986-2021, CSJ SL4313-2021, CSJ SL5288-2021, CSJ SL4311-2022, CSJ.

Consideraciones

La Sala aborda el estudio del problema jurídico planteado, así:



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

¿Se equivocó el juez a quo al concluir que los beneficios extralegales concedidos a la demandante por concepto de vivienda, transporte y estudio en la realidad son constitutivos de salario?

El artículo 127 CST define como salario no solo la remuneración ordinaria del trabajador, sino todo lo que perciba como contraprestación directa de su servicio, sin importar la forma o denominación dada.

Conforme la precitada norma, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, señala que constituye salario todo pago que real y efectivamente retribuya el servicio personal subordinado del trabajador, al depender de lo que éste haga o deje de hacer, siendo eventual el uso de otros criterios para determinar la naturaleza salarial, tales como la periodicidad, habitualidad, permanencia, uniformidad o proporción del pago en el ingreso total, en aquellos casos donde no es claro que el concepto sea retributivo del servicio, ni que tenga origen en la actividad prestada u ofrecida (CSJ SL 24 Feb 2010 Rad. 33.790, CSJ SL8216-2016, CSJ SL4342-2020, CSJ SL4313-2021, CSJ SL4313-2022, CSJ SL1259-2023).

En el caso bajo estudio es punto pacífico la declaratoria de la existencia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, entre las partes, vigente del 14 de mayo de 2011 al 24 de julio de 2020, el que terminó por decisión unilateral sin justa causa del empleador, junto con el pago de la indemnización correspondiente, lo que además queda acreditado documentalmente en el expediente (pp. 56-59, 68-71 pdf 6).

En esa medida por cuestiones de método se verificará en primer lugar la inconformidad de la parte demandada, en cuanto a la decisión del juez a quo, al establecer que los beneficios de vivienda, transporte y educación convenidos con la parte actora, mediante cláusula de exclusión salarial con apoyo en el artículo 128 ib., eran constitutivos de salario, ya que en su sentir aquellos no retribuyeron el servicio, ni enriquecieron, ni aumentaron el patrimonio de la demandante, argumentando que eran emolumentos con una destinación específica, que buscaban la mejora de calidad de vida de la trabajadora y el cumplimiento de sus funciones, sin que su habitualidad o proporción sea relevante para darles tal connotación, porque dichas características son “*criterios auxiliares*” que ceden al demostrarse su falta de carácter remuneratorio.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Para resolver este aspecto, interesa precisar que si bien la Corte Suprema de Justicia en efecto ha sostenido que el salario retribuye el servicio personal del trabajador y que factores tales como la habitualidad, permanencia y proporción en el ingreso son criterios auxiliares que guían la decisión judicial en casos en los que no es claro el carácter retributivo del servicio, con miras a verificar si esos emolumentos son constitutivos o no de salario, también ha señalado que no deja de ser salario el pago generado como contraprestación del servicio por la simple denominación que se le dé, teniendo el empleador la carga de la prueba de acreditar que la destinación del pago realizado al trabajador es distinta a la retribución directa de su labor, ni para enriquecer su patrimonio, al tener una destinación diferente (CSJ SL12220-2017, CSJ SL1437-2018, CSJ SL5159-2018, CSJ SL986-2021, CSJ SL3073-2023).

En consecuencia, si la demandante logró acreditar que el pago de los beneficios extralegales de vivienda, transporte y educación eran habituales, periódicos y permanentes, al empleador le correspondía demostrar que su finalidad era distinta a remunerar la actividad personal y subordinada de la trabajadora, sin que sea suficiente el pacto de exclusión salarial plasmado en los otrosíes, con apoyo en el mentado artículo 128 ib., dada la prevalencia de la realidad sobre las apariencias (CSJ SL4866-2020, CSJ SL5146-2020, CSJ SL1259-2023).

Ello es así porque si bien el artículo 128 del CST consagra la posibilidad de convenir pactos de exclusión salarial, por *“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”* (subrayado y negrilla fuera de texto), no puede malinterpretarse dicha posibilidad negociadora para considerar que la misma puede llegar al punto de restar connotación salarial a lo que por naturaleza la tiene, lesionando derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, como lo es el pago del salario (CSJ SL403-2013, CSJ SL1798-2018, CSJ SL986-2021, CSJ SL1259-2023, CSJ SL3073-2023).

En el *sub lite*, quedó evidenciado que entre las partes se suscribieron los siguientes otrosíes: **i)** otrosí del 27 de febrero de 2016, **ii)** otrosí del 1º de enero de 2017, **iii)** otrosí del 1º de enero de 2018, **iv)** otrosí del 1º de enero de 2019 (pp. 60-63 pdf 6), a través de los cuales se acordó el pago de tres (3) beneficios extralegales por vivienda, transporte y educación, expresándose que *“tales beneficios no constituyen salario para ningún efecto, de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990”*.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

En esos mismos instrumentos, se convino que dichos beneficios extralegales estarían vigentes hasta tanto no ocurriera la terminación del contrato de trabajo, su uso indebido o inadecuado por parte del trabajador o la desaparición de las causas que les dieron origen.

Con base en la inclusión de causales por los cuales se perderían tales beneficios, el apoderado de la pasiva asegura que no existía libre destinación de los recursos, en su sentir la denominación de los beneficios es clara al señalarse en que debían usarse, o destinarse, que el motivo de su reconocimiento era para mejorar la calidad de vida o facilitar el cumplimiento de las funciones a la trabajadora.

Revisados los aludidos otrosíes, verifica la Sala la evidente falta de motivación respecto a la destinación o uso de esos beneficios a los que se les quiere quitar la condición de ser constitutivos de salario, ya que más allá del nombre que se les dio, no es dable inferir algo adicional en cuanto a la finalidad de esos rubros. Nótese por ejemplo que se autoriza un pago a título de educación, sin tan siquiera acreditarse o mencionarse los estudios que estaba cursando la demandante y que presuntamente quiso facilitar el empleador, o en el caso del beneficio de vivienda, no hay ninguna mención a la situación particular de la trabajadora por la cual el patrono decidió asumir dicha erogación por ese concepto y la forma como se aseguraría de que ese monto se utilizara en realidad para ese objeto y no en otro.

Incluso no puede pasarse por alto que la representante legal de la demandada, en su interrogatorio señaló que no tenía claro que control tenía la compañía frente a la destinación de los precitados beneficios extralegales, aceptó que dichos pagos iban a la cuenta de nómina de la trabajadora y ella podía libremente disponer del dinero consignado en su cuenta (41:37 archivo 19), manifestaciones que, sin lugar a dudas, lo que demuestran es que se trata de la retribución del servicio de la demandante, ya que la pasiva no desplegó ninguna actividad dirigida a controlar que el uso de dichos reconocimientos extralegales fuera acorde a su denominación y por el contrario la trabajadora podía disponer de los mismos para lo que ella quisiera, de lo que se evidencia que los mentados rubros si aumentaron su patrimonio, al no tener ninguna limitante en la forma como la empleada resolviera gastarlos.

La falta de control en la destinación de los beneficios extralegales y la ausencia de prueba sobre qué condiciones valoró el empleador para tomar la decisión de



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

reconocerlos, conlleva a que las presuntas motivaciones y objetivos que se pretendían facilitar a través de esos pagos no sean más que simples afirmaciones sin respaldo probatorio y, en consecuencia, como no basta el mero nombre de un reconocimiento para concluir que no es salario, no queda camino distinto que confirmar la decisión del juez a quo, más aún cuando la jurisprudencia ha señalado que en todo caso de duda de sí un emolumento es o no salario debe resolverse a favor del trabajador (CSJ SL1798-2018, CSJ SL5159-2018, CSJ SL4866-2020, CSJ SL986-2021, CSJ SL3073-2023).

Por consiguiente, obró bien el juzgador de instancia al darle connotación salarial a los mentados beneficios excluidos en los otrosíes referidos, ya que sin duda alguna, no se enmarcan en los pactos de exclusión salarial a que alude el artículo 128 ib., por ende en realidad son constitutivos de salario, pese a que se haya querido disfrazar con ese clausulado su verdadera naturaleza retributiva del servicio, ya que como se dijo, la demandante podía disponer a su arbitrio de los mismos, se le consignaban en su cuenta de nómina, tal como lo acepto la representante legal y no existía ningún control o por lo menos así no se acreditó, que tuvieran una destinación específica, la que de paso se recuerda fue genérica.

¿Erró el juez a quo al considerar el término de suspensión de términos debido a la pandemia por Covid-19 para efectos de establecer la prescripción?

Elucidado lo anterior, procede la Sala a resolver la inconformidad formulada por la pasiva en su apelación en cuanto a la forma en que el juez de instancia resolvió la excepción de prescripción, al alegar que el fenómeno extintivo se suspende por el simple reclamo del trabajador al empleador de los derechos, lo que aquí no sucedió, y que el término prescriptivo debe contabilizarse, sin tener en cuenta la suspensión de términos dispuesta por el Consejo Superior de la Judicatura, durante la pandemia por el virus del Covid-19.

Como se sabe, los derechos laborales y de la seguridad social prescriben en 3 años, conforme con los artículos 488 y 489 CST y 151 CPTSS, plazo que puede ser interrumpido por una sola vez con el simple reclamo escrito sobre un derecho debidamente determinado o con la presentación de la demanda conforme el artículo 94 CGP, tras lo cual volverá a contar de nuevo.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Con ocasión de la pandemia mundial por el virus del Covid-19, se expidió el artículo 1º del Decreto 594 de 2020, el cual suspendió el término prescriptivo **previsto en cualquier norma sustancial o procesal relativo a derechos, acciones, medios de control o presentación de demandas**, medida que estuvo vigente entre el 16 de marzo de 2020 y hasta cuando el Consejo Superior de la Judicatura dispuso la reanudación de los términos judiciales, instante a partir del cual el término prescriptivo se reanudó **a partir del día hábil siguiente** a la cesación de la suspensión y si el término que resultara para interrumpir la prescripción era inferior a 30 días al momento en que se dispuso su suspensión, el interesado contaría con un mes a partir del día siguiente al levantamiento para realizar la actuación correspondiente.

En el caso de la especialidad ordinaria laboral y de la seguridad social, el Consejo Superior de la Judicatura, mediante los Acuerdos PCSJA20-11517, 11518, 11521, 11526, 11532, 11546, 11549, 11556 y 11567 de 2020, suspendió los términos judiciales desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 1º de julio de 2020, ya que tal suspensión se levantó mediante el Acuerdo PCSJ-11581 del 27 de mayo de 2020, salvo para algunas materias en las cuales tal medida se adoptó con anterioridad, por tanto, por regla general, se reanudó el término prescriptivo a partir del 2 de julio de dicha anualidad.

Considerando los antecedentes normativos citados, no merece ningún reproche la manera como el Juez a quo determinó la fecha a partir de la cual están prescritas las acreencias laborales cuyo pago ordenó a la **demandada**, ya que la suspensión del término prescriptivo con ocasión de la pandemia por el virus Covid-19 es aplicable a los derechos laborales y de la seguridad social, no solo porque se definió que cobijaba los términos prescriptivos consagrados tanto en normas sustanciales como procesales, sino también porque tales disposiciones no hacen ninguna distinción en el sentido de que solo aplicarían para la radicación de acciones guardando silencio sobre la prescripción de derechos y caducidad de acciones, sino todo lo contrario, por ende no le asiste razón a la **accionada** dado que el juez a quo acertó en la manera como decretó la prescripción teniendo en cuenta la mentada suspensión, sin que pueda pensarse que por el hecho de no haber efectuado la demandante el simple reclamo al empleador debía mirarse desde otra arista la exceptiva de prescripción, por lo se confirmará la sentencia en este punto.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

¿Desacertó el juez a quo al condenar al pago de las indemnizaciones por no consignación de cesantías y moratoria?

El apoderado de la accionada controvierte la condena por estas indemnizaciones, señalando que el empleador nunca hizo un pago parcial de las cesantías, pues cumplió con tal obligación de conformidad con el real monto del salario, a su vez, canceló las prestaciones sociales bajo el entendido de que los beneficios extralegales no eran constitutivos de salario.

Para resolver sus inconformidades es dable recordar que la sanción moratoria por la falta de consignación del auxilio de cesantías a un fondo de cesantías está regulada en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la cual fue consagrada para castigar al empleador moroso que no cumple su deber legal a más tardar el 14 de febrero del año siguiente de consignar el auxilio a las cesantías; dicha sanción consistente en el pago de un día de salario por cada día de retardo mientras esté vigente el contrato de trabajo.

A su vez, el artículo 65 CST, reformado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, dispone que si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones sociales debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar, a título de indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

El órgano de cierre de nuestra jurisdicción ha considerado que la imposición de las dos sanciones antes reseñadas no es automática, por tanto, no basta demostrar la deuda de salarios y prestaciones sociales a cargo del empleador o falta de consignación completa o parcial de las cesantías (elemento objetivo), ya que en cada asunto en particular se debe analizar si el comportamiento moroso del empleador estuvo respaldado o no, en razones sólidas, serias y atendibles, con el fin de determinar su actuar de buena o mala fe (elemento subjetivo) (CSJ SL3614-2020; CSJ SL5288-2021, CSJ SL4311-2022, CSJ SL2084-2023, CSJ SL2954-2023).

En el *sub lite*, la Sala empieza por reafirmar las razones expuestas para confirmar la decisión del juez a quo de considerar que los 3 beneficios extralegales concedidos a la demandante eran salario, ya que la falta de prueba de la presunta destinación dada al pago diferente a la remuneración del servicio de la trabajadora, debido a la ausencia



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

de motivación en los otros íes o cualquier otro documentos, sumada a la falta de control de la compañía en el modo como eran usados dichos recursos, los cuales se consignaban a la cuenta de nómina de la actora, quien podía utilizarlos como a bien lo considerara, son situaciones que restan fuerza de convicción al argumento de que la entidad demandada tenía motivos para incurrir en el íntimo convencimiento de que dichos emolumentos no eran salariales.

Adicionalmente, los comprobantes de nómina acreditan que el pago de lo que la compañía reconoce como el salario de la trabajadora siempre fue el mismo desde 2014 hasta 2020, el cual se mantuvo en \$1.130.300, mientras que los beneficios extralegales, desde que se implementaron fueron incrementados anualmente e, inclusive, la **demandada** comunicó a la **accionante** el aumento del sueldo pero señalaba la misma suma de la anualidad anterior, hechos que permiten inferir que por 6 años la empresa no hizo esfuerzo alguno para tan siquiera estudiar la posibilidad de incrementar lo que ella consideraba como sueldo, pero sí le aumentaba los pagos extralegales cada año, los cuales no eran considerados para liquidar su carga prestacional y de aportes a seguridad social, ni la indemnización por despido injusto sin justa causa (pp. 60-63, 106, 108, 112-113, 117-120, 128-130, 135-138 pdf 16).

Entonces ante la falta de control y motivación de los beneficios extralegales, los que se reitera más allá de su nombre, no cuentan con ningún elemento de convicción que respalde que su pago se destinaba a dichos rubros, sumado a que el salario propiamente dicho no tuvo ninguna variación por 6 años, llamando poderosamente la atención que lo que si se incrementó anualmente fue la remuneración extralegal, permite inferir que con ese actuar no se demuestra ninguna motivación o circunstancia seria y fundada que lleve a concluir que el empleador tenía motivos razonables para arribar en un íntimo convencimiento de que los beneficios bajo análisis no eran salario, dado que sin duda lo que se buscó con ese tipo de cláusulas de exclusión salarial no fue nada más que querer disfrazar el verdadero salario cancelado a la actora, como retribución de sus servicios, queriendo obviar el artículo 127 del CST, por tanto, esta Sala no puede concluir que se trate de razones serias y atendibles que apunten a exonerar de tales condenas, en esa medida se confirmará lo resuelto por el juez a quo en este aspecto en la sentencia apelada.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

¿Es incorrecta la forma como se liquidó la indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990?

Seguidamente la Sala abordara el recurso de apelación de la **demandante**, cuyo único punto de reproche se concreta a la forma como el juez a quo liquidó el monto de la indemnización por no consignación de cesantías.

La referida indemnización está regulada por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, norma que dispone: “... 3ª. *El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo*”, por tanto, no queda a duda que el monto de la sanción dispuesto en dicho numeral no es otro que un día de salario, sin que la norma consagre situaciones en las cuales dicha cuantía deba ser considerada de forma parcial.

El juez a quo consideró que era desproporcionado condenar al pago de la indemnización bajo análisis conforme el valor completo del salario y, en su lugar, liquidó la misma contemplando el porcentaje del salario que en su momento el empleador no tuvo en cuenta, (beneficios excluidos en los otrosíes referidos), no obstante, arribar a esa conclusión, no solo no cuenta con respaldo legal, dado que el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 no contempla eventos en los cuales el monto de la sanción se liquide por debajo de la suma de un día de salario por cada día de retardo, sino también porque resulta contraria a la jurisprudencia de nuestro órgano de cierre.

En efecto, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la condena a la indemnización por no consignación de cesantías, cuando aquella sea procedente, se causa tanto por el no depósito del auxilio, como por su aporte deficitario o parcial (CSJ SL 31 Ene 2007 Rad 28.788, CSJ SL 4 Jul 2007 Rad 28.972, CSJ SL403-2013, CSJ SL1451-2018, CSJ SL4260-2020, CSJ SL5146-2020, CSJ SL417-2021, CSJ SL2084-2023).

En consecuencia, erró el juez a quo al condenar al pago de la indemnización por no consignación completa de cesantías sobre una base inferior a la del salario vigente para la fecha en que se causó tal concepto, motivo por el cual se modificará la respectiva condena, para ajustarla al monto que en derecho corresponde, así:



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Indemnización por no consignación de cesantías						
Año cesantía	Desde	Hasta	Días	Salario	Salario diario	Valor
2016	15/12/2017	14/02/2018	60	1540000	51333	3080000
2017	15/02/2018	14/02/2019	360	1540000	51333	18480000
2018	15/02/2019	14/02/2020	360	1540000	51333	18480000
2019	15/02/2020	24/07/2020	160	1540000	51333	8213333
Total						\$48.253.333

Por último vale precisar que si bien en el recurso de apelación de la demandante se hizo mención a la indemnización del artículo 65 CST, ello fue para comparar el modo como el juez a quo para cuantificarla tuvo en cuenta el valor completo del salario, en contraposición al modo como calculó la sanción del artículo 99 de la Ley 20 de 1990, pero no porque se controvierta su monto, por lo tanto, a pesar de que la cifra ordenada por dicho concepto es incorrecta, como no fue un punto apelado, esta Sala no efectúa ningún pronunciamiento al respecto, en virtud del principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A CPTSS.

Así quedan resueltos todos temas objeto de los recursos de apelación.

Costas. Se condenará en costas a la parte **demandada** por perder su recurso, se fijan como agencias en derecho la suma de \$2.600.000.oo. Sin costas a la demandante, ante la prosperidad de su apelación.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

Primero: Modificar parcialmente el numeral segundo de la sentencia apelada, para fijar que la condena por indemnización por no consignación completa de cesantías a cargo de la demandada asciende a la suma de \$48.253.333. Los demás apartes de dicho numeral se mantienen incólumes.

Segundo: Confirmar en lo demás la sentencia apelada, conforme la parte motiva de esta providencia.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Tercero: Costas de segunda instancia a cargo de la demandada, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$2.600.000.oo. **Sin costas** a la demandante.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado