

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Departamento de Boyacá
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE SANTA ROSA DE VITERBO**

**“Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación”
Ley 1128 de 2007**

SALA ÚNICA

ACTA DE DISCUSIÓN DE PROYECTOS No. 138

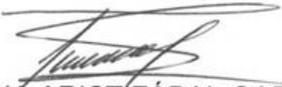
En Santa Rosa de Viterbo, a los once (11) días del mes de diciembre de dos mil veinte (2020), se reunieron los suscritos Magistrados integrantes de la Sala Cuarta de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial, LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO, JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL y EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA, quien preside el acto como Magistrado Ponente, con el fin de discutir el siguiente proyecto:

1.- ORDINARIO LABORAL No 15759 31 05 001 2018 00291 01 de CARMENZA CAMARGO OYOLA contra AVÍCOLA DISTRIAVES S.A.S. Abierta la discusión, se dio lectura al mencionado proyecto, el cual fue aprobado por unanimidad.

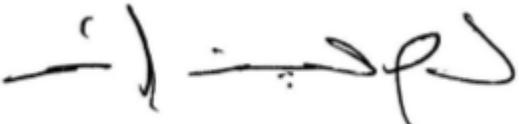
En constancia se firma por los intervinientes.



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO**

**“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2.007**

SALA ÚNICA

CLASE DE PROCESO	:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	:	15759 31 05 001 2018 00291 01
DEMANDANTE	:	CARMENZA CAMARGO OYOLA
DEMANDADOS	:	AVÍCOLA DISTRIAVES S.A.S.
MOTIVO	:	APELACIÓN DE SENTENCIA
ACTA DE DISCUSIÓN	:	ACTA NÚM. 138
MAGISTRADO PONENTE	:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá catorce (14) de diciembre de dos mil veinte (2020).

ASUNTO A DECIDIR:

Los recursos de apelación interpuestos por los apoderados de las partes demandante y demandada contra la sentencia del 19 de noviembre de 2019 proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso.

ANTECEDENTES PROCESALES:

I.- La demanda:

CARMENZA CAMARGO OYOLA, a través de apoderada judicial, el 1 de agosto de 2018, presentó demanda en contra de la empresa DISTRIBUIDORA AVÍCOLA DISTRIAVES S.A.S., para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes con vigencia desde el 22 de noviembre de 2006 hasta el 19 de octubre de 2017, terminado unilateralmente sin justa causa por el empleador, percibiendo como salario promedio para el año 2017 la suma de \$933.962 y que, como consecuencia, se condene a la demandada al pago de indemnización por despido injusto, sanción por despido a causa de la enfermedad

que padecía la trabajadora, primas de servicio, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, indemnización moratoria, pago de aportes a seguridad social, prestaciones y demás derechos laborales adeudados, actualización de las anteriores sumas adeudadas aplicando el IPC hasta la ejecutoria de a sentencia, lo que resulte extra y ultra petita demostrado y las costas y agencias del proceso.

Funda las pretensiones en los hechos que se resumen a continuación:

1.-CARMENZA CAMARGO OYOLA suscribió contrato laboral a término indefinido con la empresa DISTRIAVES S.A.S el 22 de noviembre de 2006, desempeñándose como mercaderista e impulsadora en el municipio de Sogamoso.

2.- La demandante devengaba para el año 2017 la suma de \$933.962 y una bonificación habitual como contraprestación a sus funciones.

3.- Durante la relación laboral el empleador realizaba aportes a salud y pensión, los cuales no fueron realizados con el salario realmente devengado.

4.- El 6 de abril de 2015 la trabajadora fue diagnosticada con un tumor maligno de tiroides y con ocasión a los permisos solicitados para asistir al tratamiento, empezó a sufrir discriminación por parte de su empleador, al trabajar horas extras, cubrir vacaciones de otros trabajadores y laborar en establecimientos de comercio fuera de su zona de distribución.

5.- El 10 de mayo de 2015, CARMENZA CAMARGO OYOLA notificó a su empleador la enfermedad que padecía y a pesar que medicina laboral le indicó la obligación de reubicar a la trabajadora, ello nunca ocurrió.

6.- El 19 de octubre de 2017 la demandada comunicó por escrito a la trabajadora su despido sin justa causa e informó el pago de la liquidación final junto con la indemnización por tal despido; el escrito no fue entregado a la trabajadora por cuanto se negó a firmarlo.

7.- Durante los primeros días del mes de noviembre de 2017, la trabajadora recibió el pago de la liquidación final de prestaciones por valor de \$786.898, sin incluir el pago de la indemnización por despido sin justa causa y otros factores salariales.

II.- Admisión, traslado y contestación de la demanda.

La demanda fue admitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, mediante providencia del 23 de agosto de 2018 (f. 156 c.p.) y corrido el traslado a la empresa demandada, a través de apoderado judicial, señaló que se oponía a la mayoría de las pretensiones con excepción a la declaratoria de terminación del contrato de trabajo unilateralmente sin justa causa por parte de DISTRIAVES S.A.S.

Respecto de los hechos, manifestó ser ciertos los relativos a las actividades desempeñadas por la trabajadora, el lugar de la prestación de sus servicios y que junto con el documentos contentivo de la liquidación laboral, también le fueron entregados la carta de remisión a medicina laboral y copia de la carta de despido que la trabajadora se negó a firmar, motivo por el cual se dejó anotación que dicho documento sólo le fue leído y presentado el 19 de octubre de 2017 y fue suscrito por las testigos CAROLINA PORRAS y LILIANA SUÁREZ.

Propuso como excepciones de mérito las que denominó: «cobro de lo no debido», «pago», «buena fe», «compensación» y «prescripción».

III.- Sentencia impugnada.

En audiencia del 19 de noviembre de 2019, citada para la práctica de pruebas, alegaciones y decisión, se profiere sentencia a través de la cual: (1) Declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo escrito y a término fijo del 22 de noviembre de 2006 hasta el 22 de mayo de 2007, con prórrogas sucesivas hasta el 17 de octubre de 2017, el cual terminó por despido unilateral sin justa causa; (2) Declaró que la demandada debe pagar a la ex-trabajadora las sumas de \$5.223.955 y \$280.881 por concepto de indemnización por despido sin justa causa e indemnización por mora de 10 días en el pago de prestaciones sociales, respectivamente, valores indexados con el IPC desde que se hicieron exigibles hasta que se cancelen; (3) Declaró no probada a excepción de prescripción propuesta por el extremo pasivo; (4) Condenó en costas a la empresa DISTRIAVES S.A.S.; y (5) Absolvió a la demandada de las restantes pretensiones de la demanda.

En síntesis, la sentencia se funda en las siguientes consideraciones:

1.- No es objeto de discusión la existencia de un contrato de trabajo porque las partes aceptaron expresamente su vínculo y los extremos laborales, así como la terminación del contrato por decisión unilateral de la demandada sin justa causa, por lo que se plantean como problemas jurídicos (i) y ii) modalidad y duración del contrato de trabajo, (iii) valor de la indemnización de que trata el art. 64 del C.S. del T., (iv) salario y si la bonificación dada a la demandante constituye salario, (v) estabilidad laboral reforzada por situación de discapacidad laboral de la trabajadora, y (vi) indemnización moratoria.

2.- El primer problema jurídico se resuelve a partir de la documental obrante a fl 191 c.p., correspondiente a un contrato de trabajo escrito a término fijo por 6 meses, con inicio del 22 de noviembre de 2006 y finalización el 21 de mayo de 2007. En cuanto a la duración, el despacho considera que el contrato tuvo unas prórrogas automáticas sucesivas, pues no se probó la existencia de un preaviso para dar por terminada la relación laboral y tampoco se demostró interrupción, por lo que dichas prórrogas continuaron hasta el 19 de octubre de 2017.

3.- En torno al tercer problema jurídico, por tratarse de un contrato de trabajo a término fijo, el valor de la indemnización será el equivale a los salarios del tiempo que faltare para completar el plazo pactado. Así las cosas y dando aplicación a lo dispuesto en el art. 46 del C.S del T., las primeras tres prórrogas operaron el 22 de mayo de 2007, el 22 de noviembre de 2007 y el 22 de mayo de 2008, en adelante las prórrogas automáticas sucedieron por el término de un año y la última ocurrió del 22 de mayo de 2017 al 22 de mayo de 2018, por lo que al ser despedida la trabajadora sin justa causa el 19 de octubre de 2017, le faltaban 7 meses y 4 días para completar la última prórroga, equivalentes a 214 días de salario a liquidar.

4.- Respecto del salario, teniendo en cuenta los comprobantes de pago obrantes en el plenario se logra establecer que el salario era variable, pues se componía del básico más conceptos por trabajo suplementario, recargos, auxilio de alimentación y en algunas nóminas se detalla «bonificación extralegal» y «auxilio monetario extralegal por enfermedad común». En torno a determinar si la bonificación constituye factor salarial, una vez revisado el contrato se observa que allí nada se dijo al respecto, por lo que la primera instancia se remitió a lo dispuesto en el art. 127 del C.S. del T., y al contrarrestarlo con el testimonio de LILIANA SUÁREZ y el interrogatorio absuelto por la demandante, concluye que la bonificación era cancelada como retribución al rendimiento laboral y por tanto constituye como

factor salarial y debe tener incidencia en el monto de prestaciones sociales y cotizaciones.

En cuanto a la reliquidación solicitada por el extremo actor sobre las prestaciones sociales dejadas de cancelar, precisa que, no cumplió con la carga de demostrar la diferencia, máxime cuando al ser realizado de oficio, no fue posible calcular el promedio del último año de servicios porque las nóminas allegadas están incompletas, desconociéndose los pagos de cada mes y solo se encuentran hasta el año 2011, por lo que le fue imposible al juez de instancia realizar la reliquidación para establecer el promedio de diferencia; en conclusión, este cargo no prospera. Por último, manifiesta que el salario base de liquidación es la suma de \$ 842.643.

5.- Sobre la estabilidad laboral reforzada por situación de discapacidad de la trabajadora, trae a colación la Ley 361 de 1997 según la cual dicha protección se aplica a personas cuya pérdida de la capacidad laboral sea mínimo del 15%, situación que no fue probada, ya que la demandante nunca solicitó valoración para determinar su grado de discapacidad, únicamente allegó incapacidades que por sí solas no dan lugar a esta protección especial.

6.- En cuanto a la indemnización moratoria de que trata el art. 65 del C.S del T., precisa el juzgador de la primera instancia, que el contrato finalizó el 19 de octubre de 2017 pero al desconocerse el día exacto del mes de noviembre de 2017 en que se realizó el pago de la liquidación, una vez revisado este documento aparece una firma del 28 de octubre de 2017, y al tomar esta fecha, se encuentra una demora sin justificación en el pago de la liquidación de 10 días, motivo por el cual la condena surge al no haberse ni alegado ni justificado dicha tardanza.

Finalmente, dando aplicación al art. 53 constitucional, ordena el pago de las anteriores sumas de dinero con la corrección monetaria que certifique el DANE, desde el 19 de octubre de 2017 hasta que se realice su pago.

IV. De la impugnación.

En contra de la sentencia que acaba de reseñarse, interpusieron recurso de apelación las partes demandante y demandada por las siguientes razones:

1.- Parte demandante:

1.1.- Considera que es procedente el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario como sanción por despido a causa de la enfermedad que padecía la demandante, por lo que debe aplicarse la sentencia T-461 de 2015, ya que toda la historia clínica allegada es prueba suficiente para demostrar las circunstancias de debilidad manifiesta en las que se encontraba CARMENZA CAMARGO OYOLA con ocasión al cáncer de padecía, pues contrario a lo indicado por la demandante, aún se encuentra en exámenes médicos y esta patología era conocida por el empleador, lo cual se prueba con las certificaciones adjuntas y el recobro de las incapacidades que le fueron realizadas.

1.2.- Causa extrañeza que el juez de primera instancia haya aprobado un monto salarial para calcular conceptos de indemnización, pero se abstenga de ordenar la reliquidación de prestaciones de los pagos realizados a aportes en salud y pensión, pese a ser derechos fundamentales e irrenunciables del trabajador, cuando en el plenario obran más de 50 recibos y nóminas mes a mes que constituyen prestaciones periódicas en las que se establecen las sumas que se pagaron y debió pagar el empleador, las cuales debieron ser tenidas en cuenta para establecer el monto de la reliquidación mes a mes junto con la historia laboral de Colpensiones, documento en el que se puede determinar los pagos mensuales y que los mismos se cancelaron en un valor inferior al realmente devengado, de manera que el juez no dio aplicación al principio de favorabilidad contemplado en el art. 21 del C.S. de T., en la medida que no se puede hacer más gravosa la situación de la trabajadora, por lo que solicita se tenga en cuenta el salario que liquidó el juez junto con la bonificación que hace parte del mismo.

1.3.- No está de acuerdo que se haya negado la indemnización de que trata el art. 65 del C.S. del T., pues al no establecerse con exactitud el día del pago de la liquidación y como lo afirmó la primera instancia, el empleador no pagó las prestaciones una vez terminada la relación laboral, ello implica que no obró de buena fe, aun cuando existen sumas insolutas a la fecha que el despacho solicita sean reajustadas.

2.- Parte demandada:

2.1.- La terminación del contrato sin justa causa y el pago de su correspondiente indemnización se hizo en legal forma, sin que a la fecha se le adeude suma por

este concepto, pues el empleador no comunicó a la trabajadora con antelación de 30 días que no deseaba prorrogar el contrato porque su último año de vigencia era de noviembre a noviembre y por tanto así se pagó.

2.2.- Reitera que la indemnización moratoria no puede operar de manera automática, pues debe demostrarse la mala fe y temeridad en el actuar injustificado de la demandada, además no existe un término legal para pagar la liquidación final del contrato y el mismo se realizó cuando el empleador agotó todos los trámites administrativos requeridos en la compañía de tal magnitud como lo es DISTRIAVES, además en el curso del proceso no se evidenció que la demora se gestionó en aras a causar un perjuicio a la trabajadora, así, la mala fe no está demostrada y por lo tanto insiste, no puede operar de forma automática.

V.- Alegaciones en segunda instancia

De conformidad con lo previsto en el Decreto 806 de 2020, corrido el traslado para que los recurrentes sustentaran por escrito su recurso ante esta Corporación, la parte demandante se pronunció, manteniendo, en síntesis, los mismos reparos propuestos en primera instancia, esto es: (i) que es procedente el pago de la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997; (ii) que debe procederse a la reliquidación atendiendo el verdadero ingreso base de liquidación, según el salario percibido por su porhijada; y (iii) que la sanción moratoria del artículo 65 del CST debe ser ceñida en su integridad.

Por su parte, la demandada guardó silencio.

LA SALA CONSIDERA:

1.- Presupuestos procesales.

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales y como, además, no se vislumbra nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

2.- Problemas jurídicos

Vistas la sentencia y las sustentaciones de los recursos de apelación, como problemas jurídicos sometidos a decisión de la Sala están los de (1) Reconocimiento de la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, (2) Lo relacionado con la reliquidación de prestaciones y aportes a Seguridad Social, (3) Procedencia de la sanción moratoria y (4) Procedencia de la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa.

3.- Sobre el reconocimiento de la indemnización contemplada en el art. 26 de la Ley 361 de 1997

La norma en cita indica que en aquellos casos donde el trabajador es despedido con ocasión a la discapacidad que padece, tiene derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario y a su vez,

«[...] para que opere la protección especial de la Ley 361 de 1997 y se generen las consecuencias previstas en su artículo 26, en el evento de un despido o terminación del contrato de trabajo, se requería establecer en el sub lite la condición de limitado de la trabajadora demandante en los porcentajes establecidos por ley, y que esa discapacidad física, minusvalía o pérdida de capacidad laboral tenga efectos vinculantes, esto es, que esté demostrada su existencia y conocimiento por parte del empleador para el momento en que se ponga fin a la relación laboral, y no en forma ulterior o con posterioridad al rompimiento del vínculo. »¹

El fallador de instancia negó que en el presente caso se configurara la estabilidad laboral reforzada para dar aplicación a las disposiciones contenidas en la Ley 361 de 1997, pues la demandante no probó que sufriera una pérdida de la capacidad laboral mayor al 15% y que, en todo caso, las incapacidades por si solas no dan lugar esta protección.

Contrario a lo reseñado, para la recurrente el historial clínico allegado configura prueba suficiente para demostrar que la demandante se encontraba en una situación de debilidad manifiesta en razón al cáncer que le fue diagnosticado, y que a su vez era conocido por el empleador como se desprende de las certificaciones y el recobro de incapacidades, por lo que el despido se generó a causa de la enfermedad.

¹ Corte Suprema de Justicia, SL. Rad. 37514, Fecha: 27-01-2010.

Del acervo probatorio se tiene que, si bien en la historia clínica allegada se observa que CARMENZA CAMARGO OYOLA fue diagnosticada desde el año 2015 con un carcinoma papilar de tiroides y a partir de allí su historial clínico da cuenta del tratamiento que le fue realizado, lo cierto es que no se puede establecer que la demandante haya cumplido con la carga de demostrar que presentaba una minusvalía moderada, severa o profunda, pues si pretendía la estabilidad laboral reforzada, tenía la carga de demostrar que se encontraba dentro de los supuestos fácticos de la norma con la cual pretendía beneficiarse, máxime cuando, como bien lo sostuvo la primera instancia, las incapacidades por sí solas no dan lugar a la protección pretendida, pues,

« En la sentencia CSJ SL10538-2016, concluyó que la simple incapacidad médica del trabajador no da lugar a la estabilidad laboral reforzada por discapacidad, pues para ese fin, debe acreditarse que éste, al momento de la finalización de su vínculo contractual, padecía, no una simple afección temporal de salud, sino una limitación física, psíquica o sensorial, por lo menos de carácter moderado, es decir, en un porcentaje igual o superior al 15 % de pérdida de la capacidad laboral, así:

[...] para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15 % y el 25 %, b) “severa”, mayor al 25 % pero inferior al 50 % de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50 %; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.»²

Conforme lo anterior, ni la trabajadora demostró una pérdida de la capacidad laboral, ya que no gestionó los trámites pertinentes y a pesar que el empleador conocía de su estado de salud, ni tampoco se probó que la terminación se diera con ocasión a una limitación física que padeciera la trabajadora, por lo que la sentencia será confirmada en este punto.

4. Sobre la reliquidación de prestaciones y aportes a Seguridad Social.

Es preciso señalar que, para efectos de calcular los valores de las indemnizaciones a que dieron lugar con ocasión a la terminación del trabajo, no puede tenerse en cuenta otro salario que aquel que se devenga a la finalización del mismo, *contrario sensu*, cuando lo que se pretende es la reliquidación de las prestaciones sociales

² Corte Suprema de Justicia, SL3008-2020. Rad. 67116. Fecha: 10/08/2020

de varios años, deben tomarse los valores de cada año a partir de las pruebas obrantes en el plenario.

Por lo tanto, evidentemente al no encontrarse las documentales en su totalidad, no sirven a los propósitos de la acusación, por lo que la sentencia también será confirmada en este punto.

5.- Sobre la procedencia de la sanción moratoria

La procedencia de la indemnización o sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo según reiterada jurisprudencia sobre el tema, no es automática e inexorable, sino que depende en cada caso del estudio que se haga de la conducta del empleador, para determinar si su omisión en el pago de los salarios y prestaciones sociales tiene origen en un propósito defraudatorio de los legítimos derechos del trabajador, o está presidido por la buena fe.

De manera que, las razones válidas deben encontrarse fundadas en argumentos sólidos y factibles que otorguen tal grado de certeza que permitan llevar a la creencia fundada que el empleador está actuando correctamente y conforme a la ley, a fin de lograr la absolución de esta sanción.

En la sentencia impugnada, para condenar al pago de la indemnización moratoria, de las documentales obrantes en el plenario, la primera instancia encontró que hubo una tardanza de 10 días para el pago de la liquidación una vez finalizado el contrato, sin que se hubiese alegado, ni justificado esta demora.

Frente al argumento expuesto por el apoderado de la demandante, se colige fácilmente su improsperidad por cuanto la indemnización no se negó.

Por otra parte, el apoderado de la demandada DISTRIAVES S.A.S., sostiene que esta indemnización no puede operar de manera automática y por tanto debe demostrarse mala fe y temeridad en la tardanza para el pago de la liquidación final. Aunado a ello, debe tenerse en cuenta que no existe término legal para efectuar el pago y que el mismo se realizó cuando la empresa realizó todos los trámites administrativos sin que buscara un perjuicio a la trabajadora.

De los argumentos expuestos por el recurrente, es preciso recordar que vía jurisprudencial se ha reiterado que la indemnización objeto de análisis se basa en

la mala fe del empleador, por lo que a este le corresponde acreditar lo contrario, de manera que esta Sala no comparte la conclusión del recurrente, pues tenía la carga procesal de demostrar la buena fe en su actuar y el decurso del proceso nada se dijo al respecto, no aportó razones satisfactorias y justificativas de su conducta, únicamente vino a manifestar su inconformidad en la alzada, sin que obre prueba alguna que respalde su dicho, máxime cuando al darse la terminación del contrato de forma unilateral, el empleador pudo realizar el pago de manera oportuna, es decir, justo al momento de la terminación del contrato.

En este sentido, la sentencia será confirmada.

6.- Sobre la procedencia de la indemnización de que trata el art. 46 del C.S. del T.

El artículo 46 del C. S. T., dispone que los contratos a término fijo son renovables indefinidamente y en aquellos casos cuya duración es inferior a un año, únicamente se prorrogan por 3 periodos iguales o inferiores y posteriormente el término de renovación no podrá ser inferior a un año, sucesivamente.

La decisión de primera instancia se funda en que las tres primeras prórrogas operaron el 22 de mayo de 2007, el 22 de noviembre de 2007 y el 22 de mayo de 2008, y en adelante las prórrogas sucedieron por el término de un año siendo la última del 22 de mayo de 2017 al 22 de mayo de 2018.

Reprocha el recurrente que la indemnización se canceló en debida y legal forma en el último mes de vigencia de la prórroga del contrato, correspondiendo al mes de noviembre, por lo que el empleador no comunicó con antelación de 30 días a la trabajadora que no deseaba prorrogar el contrato.

Advierte la Sala que el juez de instancia erró en los cálculos realizados, como a continuación pasa a explicarse.

Se tiene que el contrato escrito a término fijo pactado entre las partes (fl. 191 c.p) inició el 22 de noviembre de 2006 y finalizó el 21 de mayo de 2007, es decir, con una duración de 6 meses y a partir de allí se prorrogó por 3 periodos iguales, es decir, la primer prórroga sucedió del 22 de mayo de 2007 al 22 de noviembre de 2007; la segunda prórroga del 22 de noviembre de 2007 al 22 de mayo de 2008 y la tercer prórroga del 22 de mayo de 2008 al 22 de noviembre de 2008, y a partir

de esta última fecha las prórrogas ocurrieron por el término de 1 año, por lo que la última sucedió del 22 de noviembre de 2016 al 22 de noviembre de 2017.

Así las cosas, se tiene que, faltaron 34 días a partir de la terminación del contrato para que finiquitara la última prórroga del contrato ya mencionada, por lo que da lugar a la indemnización por despido injusto correspondiente al valor de los salarios del tiempo que faltare por cumplir la última prórroga, en la medida tal y como lo afirmó el apoderado de la demandada en la sustentación del recurso, no avisó por escrito la terminación del contrato de trabajo a la demandante en un término mínimo de 30 días.

De esta manera, tomando el cálculo del salario base establecido por el juez de primera instancia, esto es, \$842.643, el cual equivale a \$28.088 día de salario y multiplicado por los días que faltaron para terminar la última prórroga, arroja la suma de \$954.992, por concepto de indemnización de que trata el art. 64 del C.S.T.

Por lo expuesto, la sentencia será modificada en este asunto.

7.- Costas.

Como quiera que corrido el traslado propio del Decreto 806 de 2020 la parte demandante, única que se pronunció, no planteó controversia respecto del recurso interpuesto por el demandado, y este, por demás, prosperó parcialmente, no hay lugar a costas de conformidad con el artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, BOYACÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral segundo de la sentencia impugnada, el cual quedará del siguiente tenor:

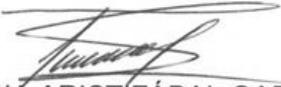
« 2.- Se declara que la demandada debe pagar a la demandante la indemnización por despido sin justa causa \$954.992. También por indemnización por mora de 10 días en el pago de prestaciones sociales el valor de \$289.881»

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia impugnada en los demás aspectos.

TERCERO: Sin costas en esta instancia por no haberse generado.



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado