



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación de sentencia
Proceso.	Ordinario Laboral
Radicación Nro. :	66001-31-05-004-2019-00498-01
Demandante:	Bibiana Restrepo Chaparro
Demando:	Empresa UNE EPM Telecomunicaciones S.A.
Tema a Tratar:	Reintegro – pago vacaciones – prescripción

Pereira, Risaralda, nueve (09) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

Aprobada acta de discusión 192 del 03-12-2021

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver los recursos de apelación propuestos contra la sentencia proferida el 12 de julio de 2021 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Bibiana Restrepo Chaparro** contra **la Empresa UNE EPM Telecomunicaciones S.A.**

Decisión que será por escrito de conformidad con el num. 1º del art. 15 del Decreto 806 de 04/06/2020 por cuanto las consideraciones que dieron lugar a dicha orden legislativa prescribieron que las disposiciones contenidas en el mencionado decreto “*se adoptaran en los procesos en curso y los que se inicien luego de la expedición de este decreto*”, dado que el mismo tan solo complementa las normas procesales vigentes con el propósito de agilizar los procesos judiciales y mientras se logra la completa normalidad para la aplicación de las normas ordinarias.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y de la contestación

Bibiana Restrepo Chaparro pretende que se declare la existencia de uno o varios contratos de trabajo a término fijo con la Empresa de Telecomunicaciones de Pereira ETP S.A., que fue absorbida por UNE EPM Telecomunicaciones, desde el 01/06/2011 hasta el 31/05/2017 en calidad de trabajadora oficial en el cargo de técnico de soporte, así como la imprescriptibilidad de sus derechos laborales; concretamente solicitó el reintegro laboral, que es beneficiaria de las convenciones colectivas suscritas entre Sintraemsdes y la demandada, y que el vínculo finalizó sin justa causa.

En consecuencia, se condene a la demandada a pagar la prima de servicios convencional, prima de navidad convencional, vacaciones legales, prima de vacaciones convencional, prima de navidad legal, salarios dejados de pagar hasta el reintegro.

Mismas acreencias que pretende se paguen desde el 31/05/2017 hasta el reintegro, además de la prima de antigüedad convencional, auxilio de cesantías, e intereses a las cesantías.

Subsidiariamente pretendió el pago de la indemnización convencional y legal de despido sin justa causa, la sanción moratoria del Decreto 797 de 1949 y artículo 65 del C.S.T.; además de los perjuicios morales.

Fundamentó las pretensiones en que *i)* el 01/06/2011 comenzó a prestar sus servicios para la demandada como técnico de soporte hasta el 31/05/2017; *ii)* el último salario “promedio” fue de \$1'725.835; *iii)* Sintraemsdes y la demandada suscribieron una convención colectiva de trabajo 2015-2016; *iv)* desde el 2011 hasta el 2017 más de la tercera parte de los trabajadores son sindicalizados.

v) El 30/12/2016 fue notificada de la sustitución patronal entre la Empresa de Telecomunicaciones de Pereira ETP S.A. y UNE EPM Telecomunicaciones S.A. en el cual se informó de la continuidad de los beneficios convencionales.

vi) El 18/05/2017 la demandada remitió un oficio al sindicato de trabajadores informando la lista de los trabajadores a término fijo a los que se les renovaría el contrato de trabajo por su buen desempeño. Lista dentro de la que se encontraba la demandante; vii) el 26/04/2017 recibió el preaviso de no renovación del contrato de trabajo a término fijo y el vínculo laboral finalizó el 31/05/2017; por lo que, el contrato se terminó sin justa causa.

viii) La demandada consignó la liquidación del contrato de trabajo el 28/07/2017, esto es, 58 días después de terminado el pacto contractual; ix) el 31/07/2019 reclamó a la demandada el pago de sus acreencias laborales.

UNE EPM Telecomunicaciones S.A. al contestar la demanda se opuso a la totalidad de pretensiones para lo cual argumentó que sí tuvo un contrato de trabajo a término fijo a 1 año que inició el 01/06/2011, que fue sustituido patronalmente por las Empresas de Telecomunicaciones de Pereira (ETP) el 30/12/2016, que finalizó el 31/05/2017 por expiración del plazo pactado y que fue debidamente preavisado; además de no adeudarse acreencia alguna.

Por otro lado, expuso que UNE EPM Telecomunicaciones S.A. es una sociedad de economía mixta de servicios públicos con un 50.00012% de acciones públicas y 49.99998% privada; por lo que, a sus trabajadores es aplicable el régimen de trabajadores particulares.

También se opuso a la pretensión de reintegro laboral, porque con base en la convención colectiva de trabajo 2015-2016 solo serían renovados los contratos de los trabajadores a término fijo con antigüedad superior a 4 años que se encontraran dentro del 30% de los mejores calificados. De manera tal que, de un total de 56 trabajadores, el 30% de ellos equivalía 17 trabajadores y la demandante quedó en el puesto 42.

Finalmente se opuso a la condena de la sanción moratoria porque pagó la totalidad de las acreencias laborales de forma oportuna a la terminación del vínculo laboral, y frente a los perjuicios morales argumentó que ninguna prueba se allegó de ellos.

Presentó como medios de defensa las excepciones que denominó "*inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido*" y "*prescripción*".

2. Síntesis de la sentencia apelada

La jueza de primer grado declaró que entre las partes en contienda existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 01/06/2011 hasta el 31/05/2017 y en consecuencia, la demandante tenía derecho al reconocimiento y pago de las **vacaciones legales**, que tenían que ser pagadas debidamente indexadas y negó las restantes pretensiones.

Como fundamento para dicha determinación argumentó que ninguna discusión se planteó frente a la existencia y duración del contrato de trabajo y que la convención colectiva para la vigencia 2015 a 2016 cuenta con la nota de depósito; en cuanto a la calidad de beneficiaria de la convención, concluyó que sí lo era en tanto la demandada aceptó haber pagado las prestaciones de orden legal y convencional, y había certificación de carácter mayoritario del sindicato; y en consecuencia, había lugar a pagar las prestaciones de orden convencional durante toda la relación laboral, sino fuera porque solo se aportó la convención de los años 2015-2016; por lo que, liquidaría las prestaciones a partir del año 2015, pero por efectos de la prescripción solo se realizaría a partir del 03/07/2016 al 31/05/2017, pues los derechos laborales se reclamaron el 03/07/2019.

De otro lado, argumentó que el régimen laboral de los trabajadores era particular y por eso no había lugar a pagar la prima de navidad. Únicamente ordenó la cancelación de las vacaciones legales, que liquidó desde el 31/07/2015 ante el año de gracia que ostentan los trabajadores para su reclamo, que ascendía a \$1'584.512; suma de la que dispuso se descontara lo que recibió por este concepto al liquidarse el contrato, de ahí que el valor final a pagar sea de \$789.399.

Negó las restantes acreencias porque la convención colectiva no especificó la fórmula para liquidar la prima de servicios convencional. La actora no era beneficiaria de la prima de navidad porque solo era procedente para trabajadores que iniciaron labores antes del 2006, que no es el caso de la demandante.

También negó el reintegro y la indemnización por despido sin justa causa, porque se dio una terminación legal del contrato, consistente en la expiración del plazo fijo pactado, y no se alegó que la demandante ostentara alguna clase de fuero que impidiera su finalización, máxime que en la convención colectiva no se contempla la

posibilidad de reintegro alguno ante el incumplimiento de alguno de los procedimientos allí dispuestos.

Por último, negó los perjuicios morales ante la orfandad probatoria y desechó la sanción moratoria porque la demandada no tuvo una conducta desleal ni trató de sustraerse de sus obligaciones patronales, y si bien no se pagó la liquidación concomitante con la terminación, ello obedece a que se otorga un plazo de 15 días a los trabajadores para revisar la nómina sin que aquello afecte al trabajador.

3. Síntesis del recurso de apelación

La parte demandante inconforme con la decisión presentó recurso de alzada para lo cual argumentó que sí había lugar al reintegro al tenor del artículo 44 de la convención colectiva 2015-2016, en tanto que el desempeño de la trabajadora siempre fue superior al 90% y por ende, se desconoce porque se emitió la calificación con espacios en blanco, que no se pudo incorporar al plenario porque se desconocía tal prueba.

Por otro lado, argumentó que la liquidación de acreencias laborales se emitió tardíamente, pues mediaron 58 días entre su retiro y su pago, sin que exista justificación a tal mora, máxime que de la prueba testimonial se desprende que la empresa se toma 15 días sin justificación alguna para realizar dichos pagos.

Frente a la reclamación de sus derechos al empleador, aseguró que no podía serle oponible en la medida que no podía hacer una reclamación cuando el contrato estuviera vigente, y por ello, se hizo después de finalizado el contrato.

La demandada por su parte presentó recurso de alzada para oponerse a la condena en el pago de las **vacaciones convencionales** porque la convención colectiva no fue allegada en "*medio original*" y por ende no podía ser valorada.

Por otro lado, la demandante en el interrogatorio de parte absuelto admitió que la demandada le había pagado todos los emolumentos legales y convencionales, y quien tenía la carga de la prueba del incumplimiento del pago era la demandante, máxime que militan los desprendibles de nómina en el que se advierte el pago de todas las acreencias laborales. Asimismo, argumentó que en la liquidación final se observa que las vacaciones pendientes de pago eran iguales a 15 días y el valor

que se pagó por ellas fue mayor al debido, si se tiene en cuenta que el salario básico era \$1'725.835, máxime que se pagaron en conceptos discriminados las vacaciones legales y las convencionales.

Explicó que en tanto la demanda se presentó el 25/10/2019, entonces el fenómeno de la prescripción afectó las acreencias causadas con anterioridad al 26/10/2016; por lo que, solo se podrían liquidar las causadas desde allí hasta el 31/05/2017 que se encuentran incluidas en la liquidación final, máxime que las vacaciones causadas al 31/05/2016 fueron disfrutadas por la demandante.

Finalmente recalcó que la demandante no presentó reclamación de sus derechos dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del vínculo laboral.

4. Alegatos de conclusión

Los presentados únicamente por la demandada abordan temas que serán tratados en la presente providencia.

CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos

Visto lo anterior, la Sala se plantea los siguientes:

1.1 ¿El acuerdo extralegal debía ser allegado en “*original*” al proceso para derivar de allí autenticidad en su contenido?

1.2 ¿Hay lugar al reintegro de la demandante a su lugar de trabajo?

1.3 ¿La demandada acreditó el pago de las vacaciones legales?

1.4 En caso de respuesta negativa ¿dicha acreencia se encuentra prescrita?

1.5. ¿La trabajadora reclamó sus derechos ante el empleador con el propósito de interrumpir la prescripción?

1.6. ¿Hay lugar al pago de la sanción moratoria del artículo 65 CST?

2. Solución a los interrogantes planteados

2.1. Valor probatorio de algunas copias

2.1.1. Fundamento Normativo

El artículo 244 del C.G.P. establece que será auténtico un documento cuando se tiene certeza de las personas que lo hayan elaborado, manuscrito, firmado o cuando exista certeza sobre la persona a quien se atribuye el mismo, y ante inconformidad frente a su autenticidad, entonces deberá ser tachado de falso o desconocido según sea el caso.

Por su parte, el artículo 54A del C.P.L. y de la S.S. establece que se reputarán auténticas las reproducciones simples, entre otras, de las convenciones colectivas de trabajo, como lo apunta el numeral 3º.

De otro lado, para su valoración, aun en copia simple, la convención colectiva debe estar por escrito y contener la nota de su depósito ante la entidad ministerial con no más de 15 días siguientes a su firma.

2.1.2. Fundamento fáctico

Al rompe fracasa la apelación de la demandada que se opuso a la valoración de la convención colectiva 2015-2016 porque no se allegó en medio "*original*", en tanto que el procedimiento laboral permite su incorporación como reproducción simple cuando las partes, en este caso, la demandante pretenda darle valor probatorio, máxime que la demandada no tramitó como era su deber la tacha de falsedad frente al documento que la recurrente exige presentarse en original, si es que dudaba de la autoría del mismo, tal como lo exige el artículo 269 del C.G.P.

Es que rememórese que los documentos privados, como la convención colectiva de trabajo, al tenor del artículo 260 del C.G.P. tiene el mismo valor de los públicos, de ahí que, por un lado, hace fe de las declaraciones que contiene – art. 257 del C.G.P. -, y de otro, se presuman auténticos, mientras no sean tachados de falsos – inciso 2º del artículo 244 ibídem -.

2.2. Del reintegro en el ordenamiento jurídico colombiano

2.2.1. Fundamento Normativo

El artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, fue la primera disposición que consagró la acción de reintegro para los trabajadores que luego de cumplir 10 años de trabajo continuo eran despedidos sin justa causa, evento en el cual, podía ser reintegrado en las mismas condiciones de empleo y el pago de los salarios dejados de percibir.

Sin embargo, con la expedición de la Ley 50 de 1990, dicha figura solo procedía respecto de aquellos trabajadores que al 1 de enero de 1991 tenían más 10 años continuos de prestación de servicios al mismo empleado bajo un contrato a término indefinido, en los demás casos, solo procedía la indemnización conforme a los parámetros allí señalados.

Existen otras fuentes generadoras de reintegro, como lo son *i)* los trabajadores que gozan de fuero sindical cuando son despedidos sin justa causa previamente calificada por el juez –artículo 405 del C.S.T.-; *ii)* los trabajadores que eran beneficiarios del fuero circunstancial; *iii)* los que se encuentran con limitaciones físicas o psíquicas y por lo tanto, se encuentren incapacitados y son despedidos en razón de ello –artículo 26 de la Ley 361 de 1997- y, las trabajadoras en estado de embarazo o lactancia –o sus cónyuges- también gozan de una protección reforzada en el ámbito de trabajo. Finalmente, dicho reintegro puede provenir de un acuerdo extralegal contenido en un pacto convencional. Criterio que ha sostenido esta Sala de Decisión desde la sentencia proferida el 05/09/2017, exp. 2015-00286-01.

2.2.2 Fundamento fáctico

Rememórese que la demandante funda su pretensión de reintegro con base en el artículo 44 de la convención colectiva 2015-2016 que a la letra indica *“prórroga de los contratos a término fijo por mejor desempeño: a partir de la vigencia de la presente convención colectiva, los trabajadores vinculados con contrato a término fijo que tengan una antigüedad igual o superior a cuatro años con corte a 31 de diciembre de cada año, serán sometidos a la evaluación de desempeño definida por la administración. La empresa selecciona 30% de la población mencionada, que haya obtenido la mejor calificación; y a los cuales se les garantizará la renovación de su contrato por el siguiente periodo”* (fl. 104, archivo 1, expediente digital).

De la cláusula convencional transcrita en manera alguna se contempla de forma expresa la obligación de reintegrar a los trabajadores, y si bien en ella se inserta una garantía de estabilidad laboral si al ser calificados se encuentran dentro del 30% mejor calificada, lo cierto es que de acreditarse haber estado en dicho porcentaje y no obstante terminarse el contrato de trabajo a término fijo, su consecuencia no será el reintegro laboral, por no estar expresamente pactado, sino la indemnización por el despido sin justa causa; último aspecto que no fue apelado y por ende, sobre él carece de competencia la Sala para pronunciarse.

2.3. Prescripción y pago de las vacaciones

2.3.1. Fundamento normativo

El artículo 186 del C.S.T. establece que los trabajadores tienen derecho a 15 días de vacaciones remuneradas por cada año de servicio prestado. Y de conformidad con el artículo 192 su remuneración será equivalente al salario ordinario que devengue.

De manera concreta, el numeral 3º del artículo 187 del C.S.T. establece la obligación del empleador de llevar un registro especial de las vacaciones en el que anote la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones y la remuneración recibida por las mismas.

Finalmente, el artículo 189 ibidem refiere la compensación en dinero de las vacaciones cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones.

En cuanto a la prueba de la ausencia de pago de las obligaciones laborales le basta al extrabajador-demandante, para acreditar tal conducta omisiva de su empleador, su mera afirmación realizada en la demanda, al constituir una negación indefinida, que al tenor del artículo 177 del C.G.P. que por lo mismo no requiere prueba y por ende, se traslada la carga de desvirtuarla al empleador, esto es, acreditar el hecho contrario, consistente en acercar los documentos que den cuenta de su pago al tenor del canon 225 del C.G.P., salvo que se esté en uno de los eventos allí anunciados para admitir otro medio probatorio.

En punto a la prescripción la especialidad laboral se ocupa de este fenómeno en los artículos 488 del C.S.T. y 151 del C.P.L.S.S. y fija plazo tres años para la extinción del derecho, término que se cuenta a partir del momento en que se haga exigible la respectiva obligación.

Así, como las vacaciones se causan una vez ha transcurrido 1 año de trabajo, y el trabajador tiene 1 año a partir de allí para disfrutarlas, entonces solo vencido este lapso empieza a correr la prescripción trienal, que podrá ser interrumpida con el simple reclamo del trabajador – art. 151 ibidem -.

En ese sentido se ha pronunciado la Sala Laboral Permanente de la Corte Suprema de Justicia al explicar la ocurrencia de este fenómeno en la sentencia SL467-2019 de la siguiente forma:

“1. La prescripción de las vacaciones compensadas

Hay que tener de presente que por regla general el término de prescripción de los derechos laborales es de tres años contados desde su exigibilidad, a menos que existan normas especiales que establezcan un lapso prescriptivo distinto. Al respecto, el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo señala:

ARTICULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.

En materia de vacaciones, al no existir regla especial, la prescripción se rige por la regla general de 3 años, contados a partir de la exigibilidad de este derecho.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, una vez causadas las vacaciones, corre un periodo de gracia de un año durante el cual el empleador debe señalar su época de disfrute «de oficio o a petición del trabajador»; lo que significa que al finalizar dicho lapso el derecho es exigible. Por ejemplo, frente a un trabajador que ingresa a laborar el 2 de mayo de 2019 y cumple el año de servicios el 1.º de mayo de 2020, el empleador tiene desde el 2 de mayo de 2020 hasta el 1.º de mayo de 2021 para programar la fecha del descanso, si no lo hace, el trabajador puede exigir las desde el 2 de mayo de 2021 hasta el 1.º de mayo de 2024.

Paralelamente, ha de enseñar la Sala que la compensación judicial en dinero de las vacaciones no revive periodos vacacionales prescritos, como lo entendió el Tribunal, al ordenar la compensación de todas las vacaciones exigibles en vigencia del contrato de trabajo, sin tener en cuenta el fenómeno extintivo de las obligaciones. En rigor, las únicas exigibles a la terminación del contrato de trabajo son las vacaciones proporcionales (art. 1.º L. 995/2005), pues las causadas y exigibles durante su vigencia prescriben paulatinamente conforme a lo explicado en el párrafo anterior.

De acuerdo con lo expuesto, precisa la Corte que la compensación en dinero de las vacaciones no impide aplicar el fenómeno de la prescripción frente a las vacaciones exigibles en desarrollo del contrato de trabajo, pues según las reglas generales de los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los derechos laborales «prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible».

Desde este ángulo, el ataque a la sentencia es acertado, como quiera que el Tribunal al entender que las vacaciones compensadas son exigibles a la terminación del contrato y, por tanto, susceptibles de ser reclamadas dentro de los tres años siguientes, se abstuvo de aplicar la prescripción de las vacaciones exigibles en desarrollo del nexo laboral” (subrayado fuera del texto).

2.3.2 fundamento fáctico

Sea lo primero decir que la jueza de primer grado condenó al pago de las vacaciones legales, no a las convencionales, por lo que se admitirá que cuando la demandada recriminó el pago de las convencionales fue producto de un lapsus que no impide su análisis por esta Colegiatura.

Es así que resulta imprescindible anotar que en tanto existió entre las partes un vínculo laboral regido por un contrato de trabajo a término fijo desde el 01/06/2011 hasta el 31/05/2017 se causaron y había lugar a su disfrute y pago.

Ahora, no existe discusión en cuanto a que el contrato de trabajo a término fijo que ató a las partes finalizó el 31/05/2017 y que la demandante reclamó a la demandada sus derechos laborales el 31/07/2019, de manera que allí interrumpió la prescripción y, por ende, **no** se encontrarían prescritas las vacaciones por el periodo que va del 01/06/2015 al 31/05/2016, pues contaba con un año más para disfrutarlas

(31/05/2017), y en tanto reclamó el 31/07/2019 tiene derecho a ellas. Igualmente, ocurre con el periodo de vacaciones que va desde el 01/06/2016 al 31/05/2017, día en que finalizó el contrato, por lo que también tiene derecho a su compensación, porque la reclamación la presentó el 31/07/2019, es decir, sin que transcurrieran más de 3 años.

Todas las anteriores estarían prescritas, si en cuenta se tiene que las causadas para el periodo que va del 01/06/2014 al 31/05/2015, la demandante contaba hasta el 31/05/2016 para disfrutarlas, y a partir de este último hito comienza el término prescriptivo de 3 años, que feneció el 31/05/2019, y como las reclamó el 31/07/2019, entonces ese periodo de vacaciones y todos los anteriores desde el inicio del contrato – 01/06/2011 - se encuentran prescritos; por lo que, acertó la jueza al declarar prescritas las anteriores, sin que resulte necesario analizar si las mismas se pagaron o no como lo aduce la demandada.

Por lo tanto, había lugar a ordenar pagar las vacaciones causadas por el periodo del 1 de junio de 2015 al mismo día y mes de 2016, cuyo disfrute se extendía hasta el 1 de junio de 2017, pero en tanto se terminó el contrato antes – 31 de mayo de 2017 – es desde esta fecha que corresponde su periodo de letargo.

Como en este asunto se afirmó por la demandante en el hecho 21 de la demanda que la demandada no le pagó sus vacaciones y por ello pretende su pago conforme a la pretensión 5ª desde el 01/06/2011 al 31/05/2017 (fl. 11, c. 1); afirmación suficiente para trasladar la carga de acreditación del pago a la demandada, como lo logró en este evento como se describe a continuación:

Auscultado en detalle el expediente se advierte que la misma demandante allegó la liquidación del contrato de trabajo por \$5'618.153 (fl. 74, c. 1) en el que se detalló que la demandante trabajó un total de 2.160 días, esto es, los 6 años transcurridos durante toda la vinculación laboral, y que de dicho interregno tenía derecho a 90 días de vacaciones, de las cuales tomó y disfrutó 75, restando únicamente 15 días por pagar, y que fueron allí saldados en su totalidad; por lo que, erró la *a quo* cuando únicamente liquidó los extremos de su pago sin comparar los tiempos que ya habían sido pagados a la demandada Bibiana Restrepo, a lo que se aúna que al absolver el interrogatorio de parte la demandante admitió que la demandada siempre pagó la totalidad de las acreencias laborales; además, de que allegó el extracto bancario

en el que se reporta que el valor de la liquidación igual a \$5'618.153 fue consignado en su cuenta bancaria el 28/07/2017 (fl. 76, c. 1).

Puestas de ese modo las cosas, se revocará el numeral segundo de la decisión de primer grado para en su lugar absolver a la demandada de la pretensión de pago de vacaciones.

Frente al argumento de la demandante tendiente a evidenciar que no debía presentar reclamación alguna a su empleador, y con ello ninguna prescripción podía correr en su contra desde el año 2011, es preciso memorar además de las normas procesales y sustantivas ya descritas sobre el acaecimiento del fenómeno de la prescripción, que esta se encuentra consagrada en el ordenamiento jurídico Colombiano para extinguir las acciones derivadas de una relación jurídica, con ocasión al paso del tiempo, debido a la desidia o conducta tardía de su titular para emprender la defensa de sus derechos, o en palabras de nuestra superioridad la prescripción es “[...] *la tardanza en el ejercicio de la acción durante el lapso consagrado en las leyes para tal efecto, lo que hace presumir el abandono del derecho*”¹¹.

Puestas de ese modo las cosas, fracasa la apelación de la demandante, pues no había lugar a exonerarse del fenómeno deletéreo.

2.4 Sanción moratoria del artículo 65 del CST

2.4.1 Fundamento normativo

Rememórese que la demandante presentó su inconformidad frente a esta sanción porque el contrato de trabajo terminó el 31/05/2017 y solo se consignaron sus acreencias laborales derivadas de tal liquidación el 28/07/2017.

Así, esta sanción se genera por la omisión del empleador en cancelarle al trabajador los salarios y prestaciones al término de su vinculación laboral (art. 65 del C.S.T.); concretamente si el trabajador devenga más de un salario mínimo, entonces se paga a título de indemnización una suma igual al último salario diario devengado por cada día de retardo, hasta por 24 meses y a partir de allí únicamente los intereses moratorios sobre la suma adeudada (salarios y prestaciones sociales) a la tasa máxima de créditos de libre asignación; no obstante lo anterior, si el

trabajador inicia el reclamo ordinario con posterioridad a dichos 24 meses, entonces será acreedor únicamente de los intereses moratorios desde el día siguiente a la finalización del vínculo laboral hasta cuando se verifique el pago sobre la suma adeudada (Sent. Cas. Lab. de 01/08/2018, Rad. No. 70066).

Ahora bien, de confirmarse que el empleador adeudó dichas acreencias al término de la relación laboral, entonces se abre la posibilidad de una condena por este concepto, a menos que, como lo ha sostenido reiteradamente la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, la demandada acredite que esa omisión tuvo como origen motivos serios y atendibles.

2.4.2. Fundamento fáctico

Se advierte en este asunto que no existe ningún motivo o justificación en la demandada que permita no hacerla merecedora de dicha sanción, pues ninguna razón atendible se acreditó como para finalizar el contrato de trabajo el 31/05/2017 (fl. 74, c.1), pero solo pagar la liquidación del mismo el 28/07/2017 (fl. 76, c. 1), esto es, 1 mes y 28 días después de terminado, máxime que de memorarse las condiciones del contrato de trabajo de la demandante y la forma en que finalizó, mucho menos podría admitirse tal demora.

En efecto, rememórese que el contrato de trabajo de la demandante era a término fijo (fl. 57 y 61, c. 1) y en ese sentido, para terminarlo el mismo, el 24/04/2017 la demandada le informó que el contrato con fecha final del 31/05/2017 no sería renovado (fl. 78, c. 1); de manera tal que la demandada conocía de tal finalización desde 1 mes y 6 días antes, por lo que ninguna razón existe para que se demorara casi 2 meses más después de anunciar la terminación del contrato para pagar las prestaciones sociales de Bibiana Restrepo el 31/05/2017; en consecuencia, se condenará a esta sanción.

Ahora bien, el contrato terminó el 31/05/2017, pero el reclamo judicial únicamente se presentó el 25/10/2019 (fl. 123 vto, c. 1), esto es, después de transcurridos 28 meses y 25 días; por lo que, hay lugar a condenar a la demandada únicamente al pago de los intereses moratorios desde el día siguiente a la finalización del vínculo laboral (01/06/2017) hasta cuando se pagaron tardíamente las prestaciones sociales (28/07/2017) que corresponden a la prima legal de servicios, prima especial de servicios en junio, prima de navidad, cesantías definitivas e intereses a las

cesantías que sumadas arrojan un capital igual a \$2'982.206; por lo tanto, sale avante este punto de apelación y en ese sentido se revocará parcialmente el numeral 4º de la sentencia que negó las restantes pretensiones para condenar a la demandada a pagar esta sanción.

Al punto se aclara que dentro de estos conceptos no se incluyó la bonificación especial de recreación, el curso de instrucción sintraemsdes y las vacaciones en dinero y la prima de vacaciones, pues de conformidad con el artículo 128 del C.S.T. no constituyen salario al ser la primera una bonificación, la segunda un gasto para desempeñar sus funciones, y la tercera las vacaciones que no son ni salario, ni prestaciones sociales, sino una compensación durante el tiempo en que no se presta el servicio.

CONCLUSIÓN

Se revocará el numeral segundo de la decisión apelada y parcialmente el numeral 4. Sin costas en esta instancia al salir avante los recursos de apelación de las dos partes (num. 1 del art. 365 del C.G.P.)

DECISIÓN

Por lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR el numeral 2º de la sentencia proferida el 2 de julio de 2021 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Bibiana Restrepo Chaparro** contra **la Empresa UNE EPM Telecomunicaciones S.A.**, para en su lugar absolver a la demandada de la condena a las vacaciones.

SEGUNDO. REVOCAR PARCIALMENTE el numeral 4º de la sentencia para en su lugar condenar a UNE EPM Telecomunicaciones S.A. a pagar a Bibiana Restrepo Chaparro la sanción contenida en el artículo 65 del C.S.T. consistente en los

intereses moratorios sobre \$2'982.206 desde el día siguiente a la finalización del vínculo laboral (01/06/2017) hasta cuando se pagaron tardíamente las prestaciones sociales (28/07/2017).

TERCERO. CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

CUARTO. SIN COSTAS en esta instancia por lo expuesto.

Notifíquese y cúmplase,

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Aclara voto

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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:

cbe71d96d00e2e642e8e23b2da123cfabf3eb67a33593f2ed5db5a6286cf2f35

Documento generado en 09/12/2021 07:03:00 AM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>