

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL

Magistrado Ponente

Luís Roberto Ortiz Arciniegas

San Gil, treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

Ref. Rad. No. 68-679-3105-001-2020-00007-01

Procede el Tribunal a decidir los recursos de apelación interpuestos por la parte demandante y demandada contra la sentencia proferida el 05 de noviembre de 2021 por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil al interior del proceso ordinario laboral que promovió Diana Milena Ribero Gómez en contra de Blanca Georgina Corzo de Vásquez.

I)- ANTECEDENTES

1.- Acudiendo al trámite del proceso ordinario laboral, Diana Milena Ribero Gómez demandó a Blanca Georgina Corzo de Vásquez para que, con su citación y audiencia, se hiciesen los siguientes pronunciamientos:

a.- Que se declare que entre la demandante y la demandada existió un contrato de trabajo verbal, el cual tuvo como extremos temporales el 04 de agosto de 2014 y el 04 de diciembre de 2019.

b.-Que se declare que el contrato fue terminado unilateralmente por la parte demandada y sin que mediara justa causa de despido.

c.- Que como consecuencia de las anteriores declaraciones se condene a la demandada a pagar a la demandante los valores correspondientes por

reajuste salarial, auxilio de transporte, prima de servicios, vacaciones, pensión.

d.- Que se condene a la accionada al pago de los valores correspondientes a la indemnización por despido injustificado, a la sanción moratoria -por la no cancelación de las prestaciones y de pago de las cesantías a la terminación de la relación laboral-, al pago de dotaciones de la trabajadora y finalmente se condene al pago de las costas de proceso.

2.- Los hechos invocados para sustentas los anteriores pedimentos, bien pueden recapitularse del modo siguiente:

a.- Que entre Diana Milena Ribero Gómez en calidad de trabajadora y Blanca Georgina Corzo de Vásquez en calidad de empleadora, se celebró un contrato de trabajo verbal el día 04 de agosto de 2014 para prestar el servicio de atención al público en el almacén “Scorpion Tienda” de propiedad de la demandada.

b.-Que la prestación del servicio fue de manera personal en la dirección donde se encontraba el establecimiento de comercio -calle 12No. 8-83 del municipio de San Gil-, desempeñando las siguientes funciones: i.- atención al cliente en el almacén Scorpion Tienda. ii.-venta de los productos del almacén, iii.- realización de pedidos para el surtimiento del almacén, iv.- aseo del inmueble donde funciona el almacén, y, v. elaboración de las cuentas por cobrar y por pagar del almacén.

c.- Que el horario de trabajo era de lunes a sábado de 8:30 de la mañana a 12:30 del mediodía y de 2:30 p.m. a 7.p.m.

d.- Que como salario mensual durante el interregno laboral trabajado recibió las sumas de dinero así: i.-para el año 2014 quinientos mil pesos (\$500.000),

ii.- para el año 2015 quinientos mil pesos (\$500.000), iii.- para el año 2016 quinientos mil pesos (\$500.000), iv.- para el año 2017 quinientos mil pesos (\$500.000), v.- para el año 2018 quinientos cincuenta mil pesos (\$550.000), vi.- para el año 2019 seiscientos mil pesos (\$600.000).

e.- Que en octubre de 2019 la trabajadora disfrutó de sus vacaciones correspondientes al periodo laborado del 04 de agosto de 2017 al 03 de agosto de 2018.

f.- Que el 3 de diciembre de 2019 se presentó un inconveniente entre las partes generado por el irrespeto de la empleadora, al siguiente día -es decir el 04 de diciembre de 2019- se presenta a laborar en el establecimiento de comercio.

g.- Que el día 04 de diciembre de 2019 la empleadora de manera verbal le manifiesta que da por terminada la relación laboral, sin señalar motivos ni presentar documento alguno para sustentar su decisión.

f. Que durante la relación laboral, la trabajadora no devengó mas de dos salarios mínimos, no recibió auxilio de transporte, no se le canceló intereses a las cesantías, no recibió dotación y tampoco fue afiliada al sistema general de seguridad social.

g.-Que la prima de servicios se le canceló teniendo como base el salario devengado respecto del año, correspondiéndole para cada año las siguientes sumas: i.- para el año 2015 quinientos mil pesos (\$500.000), ii.- para el año 2016 la suma de quinientos mil pesos (\$500.000), iii.- para el año 2017 la suma de quinientos mil pesos, iv.- para el año 2018 la suma de quinientos cincuenta mil pesos (\$550.000), v.- para el año 2019 la suma de ochocientos cincuenta y cinco mil setecientos sesenta y tres pesos (\$855.763).

3.- La demanda fue admitida por auto de 5 de marzo de 2020 y notificada a la parte demandada. En su escrito de respuesta, adujo no ser ciertos los hechos 10, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 25, 28, 32, 33, y

38; como ciertos los hechos 4, 5, 6, 8, 9, 11, 17, 19, 24, 27, 31, 34, 35, y 36 y como parcialmente ciertos, o con aclaraciones, los hechos 1, 2, 3, 7, 12, 18, 29, 30 y 37.

Precisó, que, la contratación de la demandante se realizó mediante la modalidad de contrato verbal, con el fin que esta le colaborara en la realización de pedidos, pago de cuentas y atención de clientes del almacén. Agregó también, que, la demandante adujo que utilizaría un espacio del almacén para vender sus propios productos, y que no podía tener una jornada de trabajo de 48 horas sino de menor intensidad, por lo tanto se pactó que se le pagaría proporcionalmente a su horario laboral, jornada que no tenía una hora de entrada ni de salida fija, razón por la cual la trabajadora no pedía permiso alguno para faltar, no recibía órdenes, y desempeñó su labor de forma libre.

3.1.- En lo tocante con las sumas reclamadas, refirió, que, a la demandante se le cancelaron cada una de las prestaciones sociales, demostrándose siempre buena fe en su actuar, acotando que la terminación del contrato de trabajo fue de manera unilateral por la misma accionante quien decide no volver a laborar, desconociéndose la razón de dicha decisión. Por lo anterior, se opuso a la totalidad de las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones las denominadas “Prescripción, Inexistencia de los derechos deprecados, Cobro de lo debido y Buena fe”.

4.- Surtido el trámite procesal respectivo, el Juzgado de conocimiento puso fin a la primera instancia con sentencia del 5 de noviembre de 2021, en la cual resolvió lo siguiente Sic “PRIMERO:

DECLARAR que entre DIANA MILENA RIBERO GÓMEZ, como trabajadora y BLANCA GEORGINA CORZO DE VASQUEZ, como empleadora, existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido, desde el día 4 de agosto de 2014 hasta el 04 de diciembre de 2019, por lo expuesto en precedencia. **SEGUNDO:** CONDENAR a BLANCA GEORGINA CORZO DE VASQUEZ a pagar a DIANA MILENA RIBERO GÓMEZ, los conceptos y montos que a continuación se señalan: 2.1. Por Reajuste Salarial la suma de: \$7.929.482=2.2. Por reajuste a la prima de servicios del 4 de agosto de 2014 al 3 de agosto de 2018, la suma de: \$640.310=**TERCERO:** Condenar a BLANCA GEORGINA CORZO DE VASQUEZ a pagar a DIANA MILENA RIBERO GÓMEZ, por concepto de auxilio de transporte la suma de \$3.053.362= **CUARTO:** Condenar a BLANCA GEORGINA CORZO DE VASQUEZ a pagar a DIANA MILENA RIBERO GÓMEZ, por concepto de vacaciones del 4 de agosto de 2018 al 4 de diciembre de 2019 la suma de \$553.227=, aclarando el despacho que a la condena aquí deprecada se descontará del valor consignado a través del depósito judicial por valor de \$1.579.073. **QUINTO:** Condenar a BLANCA GEORGINA CORZO DE VÁSQUEZ a pagar al fondo de pensiones que se encuentra afiliada la demandante DIANA MILENA RIBERO GÓMEZ o al que se afilie, el cálculo actuarial correspondiente a los aportes a pensión dejados de realizar durante la vigencia de la relación laboral que los unió, conforme a lo señalado anteriormente. **SÉXTO:** Condenar a BLANCA GEORGINA CORZO DE VASQUEZ a pagar a DIANA MILENA RIBERO GÓMEZ por concepto de dotaciones la suma de un millón ciento veintiocho mil doscientos cincuenta dos pesos con dieciocho centavos (\$1.128.252,18=). **SÉPTIMO:** Declarar PROBADA la excepción de mérito, propuesta por la parte demandada denominada “PRESCRIPCIÓN” con relación a reajuste salarial, auxilio de transporte, reajuste de la prima de servicios del 4 de agosto de 2014 al 3 de agosto de 2018 y dotaciones, conforme a lo expuesto anteriormente. **OCTAVO:** CONDENAR en costas a la parte demandada y a favor de la parte demandante. Inclúyase un salario mínimo mensual legal vigente como agencias en derecho...”

II) LA SENTENCIA DE PRIMER GRADO:

2.1.- Con el acostumbrado recuento de hechos, pretensiones, y surtido el trámite procesal, la juzgadora de instancia luego de analizar la prueba debidamente recaudada, puntualizó que en el presente asunto acreditados estaban los elementos que estructuran la relación laboral existente entre las partes, cuyos extremos temporales eran del 4 de agosto de 2014 y hasta el 4 de diciembre de 2019, demostrándose la subordinación y la contraprestación por los servicios prestados, mediante un salario.

2.2.-En cuanto a las sumas reclamadas por reajuste salarial y reajuste a prima de servicios, sostuvo el a quo que se encuentra probado que el salario percibido por la demandante siempre fue inferior al mínimo legal, pues ello fue aceptado por la demandada en su interrogatorio de parte, razón por la cual había lugar al reconocimiento a las sumas reclamadas por dichos conceptos con posterioridad al 03 de febrero de 2017, las cuales no estaban afectadas por el fenómeno de la prescripción, dado que, la demanda había sido presentada el día 03 de febrero de 2020 .

2.3.- Frente al auxilio de transporte, refirió el a quo, que, la misma demandada reconoció no haber pagado tal prerrogativa, y por ende, al haberse probado que la demandante para la época de la relación laboral tenía su residencia en un lugar distante al de su trabajo, claro surgía la prosperidad de dicha pretensión.

2.4.- Referente a las vacaciones reclamadas del periodo comprendido entre el 4 de agosto de 2018 al 4 de diciembre de 2019, señaló la Juez de primer grado, que, dicha pretensión era procedente, ya que el Juzgado contaba con el medio probatorio que acreditaba el reconocimiento de las mismas, y por ende, se condenaría a la demandada a dicho pago, pues la parte demandada manifestó que tuvo que solicitar autorización al Juzgado Laboral de primera instancia, para constituir título judicial a favor de la demandante -el día 19 de diciembre de 2019-, observándose en el trámite del depósito judicial, traído al proceso, parte del valor consignado corresponde a las vacaciones adeudadas, por lo anterior y una vez efectuadas las operaciones aritméticas correspondientes, se obtenía que la suma que corresponde

por concepto de vacaciones era de \$553.227, razón por la cual a la condena deprecada se descontará del valor consignado a través del depósito judicial por valor de \$1.579.073.

2.5.- En lo tocante a los aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensión, indicó, que, ello era una obligación del empleador y al no encontrarse en el proceso medio de prueba que hubiere acreditado tales pagos, era procedente acceder a dicha pretensión durante los periodos de agosto de 2014 al 04 de diciembre de 2019, debiéndose cancelar el valor correspondiente al cálculo actuarial de acuerdo con la liquidación que para el efecto arroje la respectiva AFP, acorde con el salario mínimo legal mensual vigente para cada año.

2.6.- Respecto de las dotaciones reclamadas, precisó el a quo, que, como quiera que la accionada en la contestación a la demandada así como en su interrogatorio aceptó no haber entregado las mismas, la condena por dicho concepto se tornaba proceden como una indemnización de perjuicios, al no haber sido entregados dichas dotaciones al momento de la ejecución del contrato de trabajo, razón por al cual y como quiera que la parte actora allegó un dictamen parcial y/o informe técnico sobre dichos perjuicio -por valor de \$1.128.252-, la demandada debía ser condena por aquel valor.

2.7.- En lo tocante con la indemnización moratoria, precisó el a quo, que, para la procedencia de dicho emolumento era necesario analizarse si la conducta morosa del empleador se ha ajustado o no a los postulados de la buena fe, lo cual para el caso en particular, el actuar de la demandada se ubica en el terreno de la buena, dado que,

esta solicitó al Juzgado Laboral de San Gil autorización para cancelar la correspondiente liquidación, razón por la cual de ninguna manera dicha actuación pueda tildarse en perjuicio de la demandante, y por ende, no se acreditó que la demanda fuera merecedora de aquella condena.

2.8.- Sobre Indemnización por despido sin justa causa, señaló que en el plenario no se encontró acreditado que la terminación del contrato de trabajo fuera en la forma descrita en los hechos de la demanda, esto es, que la demandada haya dado por terminado el contrato de trabajo, sino por cuanto la misma demandante en su interrogatorio de parte adujo, que, ella no volvió más al sitio de trabajo en virtud a que había tenido problemas con su empleadora, y esta no le dirigía la palabra más, razón por la cual la terminación de la relación laboral no pueda catalogarse como injusta, y por ende, dicho pedimento no estaba llamado a prosperar.

2.9.- Por último, respecto a las excepciones presentadas por la parte demandada, declaró probada la denominada “prescripción”, frente a los conceptos de reajuste salarial, auxilio de transporte, reajuste de la prima de servicios del 4 de agosto de 2014 al 3 de agosto de 2018 y las dotaciones, pues precisó el a quo, que, la demanda fue radicada el 2 de febrero de 2020, esto es, antes del vencimiento de término trienal contabilizados desde la fecha de culminación del vínculo contractual en 2019, y por ende, aduce que los conceptos señalados se encuentran cobijados por dicho fenómeno jurídico.

III)- LA IMPUGNACIÓN:

La parte demandante y la demandada, interpusieron el recurso de apelación exponiendo los siguientes reparos:

Demandante:

a.- Solicita se reajusten los valores que fueron objeto de condena en la sentencia, ello teniendo en cuenta que la prescripción no se contó de manera correcta, considerando que la misma ha de computarse desde el momento en que son exigibles los derechos labores, es decir, desde el momento de terminación de contrato, el cual en este caso finiquitó el 4 de diciembre de 2019, siendo dicha fecha cuando la demandada debió haber pagado las primas, el reajuste de las primas, salarios y auxilios de transporte, correspondientes desde el **4 de diciembre de 2016**, y aunque la demanda se interpuso en el mes de febrero de 2020, ello no significa que el término de la prescripción tenga que contabilizarse a partir febrero de 2017 –como lo hizo el a quo-, y por el contrario, el término de prescripción se tiene que contar desde diciembre de 2016 teniendo en cuenta que los tres (3) años para que opere dicha figura, son desde la exigibilidad, es decir desde el momento de terminación del contrato -4 de diciembre de 2019-.

b.- Solicita condenar a la demandada al pago de indemnización moratoria, refiriendo que aquella ha de pagarse cuando el empleador no obró de buena fe, para el caso en concreto, la demandada era consciente que existía un salario mínimo y por ello debía pagarlo de manera completa, tan es así que en su interrogatorio aquella admitió que estaba pagando menos de dicha suma, que las cesantías si las

calculaba sobre el salario mínimo, que tampoco pagaba auxilio de transporte, actuar que justificó refiriendo que el negocio era pequeño y sus ventas no eran muy altas.

Que el Juzgado exoneró a la demandada de dicho pago arguyendo, que, el depósito judicial realizado por la parte demandada era prueba que no existía mala fe, sin embargo, el hecho que haya constituido dicho deposito no demuestra buena fe ni buena intención por la demandada y si fuera así, el deposito constituido habría sido por el valor del reajuste de los salarios, de las primas y no por \$2.000.000, los cuales no corresponden al dinero debido.

c.- Como último punto en discusión, señala que frente a la indemnización por despido sin justa causa, la Juez de primera instancia manifestó, que, no había prueba del despido, sin embargo, aquel fue un hecho que se había afirmado en la demanda, pero que no se había logrado probar, contrario a ello, los testimonios de Bertha Silva, Beatriz Tello y Carlos Henao, si bien es cierto son testigos de oídas, ello teniendo en cuenta que al momento de la terminación del contrato únicamente estaban presentes la demandante y la demandada, debió aplicarse la presunción que existe en favor del trabajador, en este caso el principio general del derecho laboral que indica que las dudas se resuelven a favor del trabajador y en efecto, la demandada no pudo probar la existencia de una renuncia, entonces al no haber prueba directa del despido o renuncia, se tendría que aplicar la presunción en favor del trabajador y aquí demandante.

- Demandada:

a.- Manifiesta su inconformidad la apoderada que representa los intereses de la parte demandada señalando que la valoración probatoria que cimentó la prosperidad de las pretensiones que dan cuenta de un reajuste salarial, la prima, auxilio de transporte, reajuste de vacaciones y las dotaciones fueron sobre la base de los testimonios de Beatriz Tello y Bertha Araque, sin embargo, argumenta que el recaudo de dicha prueba genera muchas dudas, máxime cuando la misma se surtió en el inmueble donde se encontraba la demandante y su abogado, quedando claro que cada una de ellas escuchó la versión y fue repetida al unísono por las mismas, considerando que es imposible como dos personas en forma permanente y continua durante más de cinco años, observen escenarios tales como la hora de llegada, la hora de salida, cuando abrió el negocio, circunstancias que solamente se conocen en relaciones de tipo íntimo como son las de empleador y trabajador.

Agregó también, que, no se tuvo en cuenta las versiones de Diana García y Aura Vásquez quienes refieren que la jornada laboral de la demandante era flexible, que se tomaba días a su arbitrio, sin que se llegara a catalogar su jornada como rígida, por lo que a su criterio, no se debió llamar a la prosperidad el reajuste salarial cuando ni siquiera la demandante logró probar con certeza su jornada laboral.

b.- En lo referente a la prima de servicios y las vacaciones en cuanto al reajuste, aduce, que, no están dadas las condiciones para que se concedan los mismos en los términos otorgados, ello al considerar que la demandada pagó en los términos que en su convencimiento le había amparado, es decir dentro de los parámetros dinerarios que entregó a

la trabajadora, los cuales fueron liquidados con base en los términos salariales y prestacionales que ya había recibido la demandada.

c.- En lo tocante al auxilio de transporte, considera que es claro, que, en un municipio como San Gil, se puede acceder al lugar de trabajo sin necesidad de hacer uso de transporte público, por lo que a su criterio, no hay prueba que sustente que dicha erogación debía ser cancelada.

d.- En cuanto a las dotaciones, señala que se debe erigir un perjuicio, el cual debe estar definido dentro de la pericia que se rinde, pero para el caso que nos ocupa, el dictamen pericial llevado cabo en las diligencias está lejos de mencionarle al despacho cual es el menoscabo que sufrió la demandante al no habersele cancelado o entregado las dotaciones.

V) – ALEGACIONES DE INSTANCIA

No se presentaron escritos de alegaciones de instancia.

VI) - CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL:

1.- En el presente proceso convergen a cabalidad los llamados presupuestos procesales necesarios para la constitución válida de la relación jurídica procesal, pues no es factible hacer reparo alguno en cuanto a la competencia del juez, la capacidad para ser parte, capacidad procesal y demanda, con sujeción a las previsiones

consagradas por el art. 25 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

De otra parte, no se observa irregularidad alguna que vicie de nulidad, en todo o en parte la actuación, y cuyo decreto oficioso se torne perentorio. Se impone, por tanto, una decisión de mérito respecto de la cuestión sometida a debate.

2.- Asimismo, no es factible hacer ningún cuestionamiento en relación con la legitimación en la causa, tanto por activa como por pasiva.

3.- En el presente asunto tenemos, que, la parte actora reclama un contrato de trabajo verbal a término indefinido desde el 04 de agosto de 2014 y hasta el 04 de diciembre de 2019, con un horario de trabajo que era de lunes a sábado de 8:30 de la mañana a 12:30 del mediodía y de 2:30 p.m. a 7.p.m.. Ahora bien, aclara la Sala, que, en cuanto a la existencia del contrato de trabajo –prestación personal del servicio, subordinación y salario- no existe controversia alguna, dado que, la demandada aceptó el mismo en la forma reclamada, no obstante lo anterior, la inconformidad de la parte accionada radica en que la jornada de trabajo de la demandante no era en la forma señalada en la demanda, sino que la misma era flexible, es decir, que la actora trabajaba 5 horas al día, y por ende, su salario era inferior al mínimo legal mensual vigente.

Clarificado lo anterior, procederá la Sala a estudiar los reparos primero y segundo de la impugnación de la parte demandada, dado

que, con este se ataca la jornada de trabajo de la demandante, y por ende, se pretende revocar la condena impuesta por concepto de reajuste salarial y reajuste a prima de servicios, los cuales la impugnante, considera improcedentes, pues aduce que la accionante laboraba de forma flexible, lo cual -al parecer- a su entender sería laborar **menos** de ocho (8) horas al día y/o cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

3.1.- Así las cosas, para el Tribunal dicho reparo de impugnación no está llamado a prosperar, dado que, si bien es cierto en el expediente se demostró que la demandante trabajó en un horario flexible, es decir, en algunas ocasiones la demandante abría -a las 9:00 a.m. o 9:30 a.m.- el almacén Scorpion Tienda, y en algunas ocasiones salía para acudir a citas médicas o controles para su patología de trasplante de riñón, tal y como lo refirieron los testigos de la parte demandada -Aura Elisa Vásquez, María Paula Molina y Diana María García-, no menos ciertos que en el proceso la parte demandada nunca probó, que, la actora fuera una trabajadora de tiempo parcial o que su horario de trabajo fuera de medio tiempo, es decir, inferior a cuatro (4) horas diarias o menor a ese tiempo, tal y como se expuso en la contestación de la demanda, y que como consecuencia de ello, se tuviera por justificado el hecho que a la demandante se le pagara menos del salario mínimo durante toda la relación laboral, pues nótese que la testigo Diana María García al ser interrogada sobre este aspecto acotó “...**JUEZ:** ¿A usted le consta, usted estuvo presente según lo que acaba de manifestar, en momentos donde la señora Diana Milena Ribero Gómez decía a la señora Georgina “mañana no vengo”? **DIANA:** Doctora haría mal donde dijera **que era frecuente**, escuché **en una o dos ocasiones**...”, por su parte, la declarante María Paula Molina refirió “...**APODERADA DDA:** Muchas gracias su señoría, María Paula usted manifiesta que su abuela requería de alguien que la acompañara, precísele al despacho ¿Cuál

era el horario en que concurría la señora Diana Ribero al almacén Scorpion? **MARIA PAULA:** El horario, es horario flexible la verdad porqué el almacén se abre, pero no es una hora exacta, pero generalmente se abre a las **8:00 A.M** a veces se llega abrir a las **8:30 A.M/9:00 A.M** cerraban a las 12:00 P.M luego a las 2:00 P.M/ 2:30 PM volvían abrir hasta las **5:00 PM, 6:00 P.M, 7:00 P.M**, más o menos esos son los horarios que se manejan...”, y a su turno, la demandada Blanca Georgina Corzo de Vásquez señaló “...**APODERADA DDA:** Infórmele al despacho ¿con que continuidad la señora Diana Ribero realizaba citas médicas, citas odontológicas, atenciones de tipo familiar, permisos para preparar bodas, fiestas? **BLANCA: Esporádicamente...**”.

En este orden de ideas, es claro para la Sala, que, si la demandante trabajó en una Jornada flexible, tal y como lo prevé el literal d) del art. 161 del C.S.T. -vigente para esa época-, el cual disponía “...El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante **jornadas diarias flexibles de trabajo**, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, **el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias** sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m...”, dicha circunstancia per se, no significa que a la demandante pueda pagársele como salario menos del mínimo legal mensual vigente, pues es evidente que de todas maneras el trabajador está laborando las cuarenta y ocho (48) horas a la semana, e -itérese- la demandada no probó que Diana Milena Ribero Gómez trabajara por medio tiempo, contrario sensu, las pruebas testimoniales de la parte actora y la parte demandada demostraron que esta laboraba mañana y tarde, y por ende, el reparo no prospera.

4.- Ahora bien, continuando con el recurso de la parte demandada, en lo referente al segundo reparo de la impugnación, esto es, que no ha debido condenársele por concepto de auxilio de transporte, dado que,

en el municipio de San Gil, la demandante puede acceder al lugar de trabajo sin necesidad de hacer uso de transporte público, el mismo no está llamado a prosperar, por cuanto respecto al auxilio de transporte acorde con los artículos 2 y 5 de la Ley 15 de 1959, aquel beneficio tiene una destinación específica, esto es, para aquellos trabajadores que devenguen hasta 2 veces el salario mínimo legal, siempre y cuando Sic,“(i) el trabajador no resida en el mismo lugar de trabajo, es decir, cuando el traslado no le implica un costo o mayor esfuerzo, y (ii) la empresa no suministre gratuitamente y de manera completa el servicio de transporte.”.

En este orden de ideas, y como quiera la aquí demandante: **i.-** Ganaba menos del salario mínimo legal vigente, **ii.-** Esta afirmó en la demanda que no se le pagó dicho auxilio, lo cual fue reconocido por la misma demandada en su interrogatorio de parte, y se acreditó en el proceso que la demandante se desplazaba desde su casa al lugar de trabajo en su motocicleta, **iii.-** el testigo -Carlos Augusto Moreno, esposo de la demandante- refirió que esta reside en la “Trasversal cuarta número cuatro cincuenta, barrio nuevo palo sexto, eso queda entre el conocido barrio Pablo sexto y paseo del mango, arriba de la carrera quinta.”, y como quiera, que, el sitio de trabajo se encuentra ubicado en la carrera 9 con calle 12 de San Gil, es decir, existe una distancia aproximada de trece (13) cuadras y/o 1.300 metros aproximadamente, razón por la cual es evidente, que, la actora tenía derecho a que se le pagara el auxilio de transporte, pues le correspondía al empleador probar que sí lo pagó o que aquella no tenía derecho a su reconocimiento, y ello no se hizo.

Al respecto la Sala de Casación Laboral ha dicho, que, Sic, “De este modo, cuando el trabajador afirme que el auxilio de transporte no le fue cancelado, es al empleador a quien le concierne probar que pagó, o que no lo reconoció porque aquel no tenía derecho conforme las excepciones reseñadas. Lo anterior, resulta válido, en la medida que

tal auxilio se otorga por disposición legal, como una compensación al trabajador frente a parte de los gastos de transporte en que incurre para desplazarse a su sitio de trabajo, lo cual se encuentra acorde con las características que revisten al derecho laboral dirigidas a lograr el equilibrio entre las partes de una relación laboral.”¹

5.- Frente al último reparo de la parte demandada, esto es, que no ha debido condenársele al pago de las las dotaciones -indemnización de perjuicios-, dado que, no se demostró cual es el menoscabo o los perjuicios que sufrió la demandante al no habersele cancelado o entregado las dotaciones, delantamente aclárese por la Sala, que, frente al tema de las dotaciones la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado “(...) las reflexiones del Tribunal están acordes con la jurisprudencia desarrollada por esta Corporación, en tanto el suministro de las dotaciones solo tienen sentido en vigencia de la relación laboral, culminada la cual, solo puede **reclamarse una indemnización por el perjuicio causado debido a su falta de entrega.**

De otro lado, la conclusión fáctica del Tribunal atinente a la falta de prueba del perjuicio tampoco es controvertida, por la vía adecuada. En efecto, la censura no le muestra a la Corte, siquiera de manera somera, **cuáles fueron esas sumas que dejó de recibir el trabajador al no recibir oportunamente sus dotaciones, de manera que la conclusión del Tribunal atinente a que** «...la parte demandante no demostró el perjuicio causado por la no entrega de la dotación...» permanece incólume y le da pleno soporte a la decisión atacada...” (SL1064-2018).

Luego el a quo en audiencia del 22 de junio de 2021 –pdf No 24-, decretó como prueba un **dictamen pericial** con el fin de **avaluar y tasar** los perjuicios ocasionados al demandante por la no entrega de las dotaciones correspondiente al periodo comprendido entre 4 de agosto de 2014 al 4 de diciembre de 2019, designando para ello a la auxiliar de la Justicia Dra. Martha Rueda Parra, pericia en la cual

¹ SL2169-2019. M.P. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

efectivamente únicamente se hizo la tasación de los dineros por concepto de ropa y zapatos que la demandante no percibía en aquellos periodos. En este orden de ideas, a criterio de la Sala dicho medio de convicción **no puede ser tomado en consideración para el fin pretendido**, dado que, en este –se insiste- solamente se relacionaron una serie de valores o cifra numérica por concepto de vestuario, pero con dicha prueba -y menos aún, con las demás pruebas decretas y practicadas en el proceso, no se probó, que, la demandante haya sufrido daño o menoscabo patrimonial o que esta haya tenido que pagar dichas dotaciones de su propio peculio –afirmación que solo fue hecha por la perito, sin fundamento alguno, máxime si en cuenta se tiene que frente a dicho tópico nada se dijo en la demanda-, es decir, que en el presenta asunto existe un perjuicio **cuantificado** por la no entrega de las dotaciones, pero no se probó el daño causado a la demandante con aquel perjuicio.

Aunado lo anterior, el referido medio de prueba -se insiste- fue decretado como dictamen pericial, y no como informe técnico -tal y como lo precisó el a quo- bajo los postulas del art. 226 y ss del C.G.P., el cual acorde con la sentencia STC2066-2021 debe cumplir con los siguientes requisitos “...También, dicha probanza deberá contener unas exigencias mínimas que deben dar cuenta de tres elementos: los fundamentos, la imparcialidad y la idoneidad de quien lo elaboró. Así lo señala el artículo 226 del compendio, cuando en lo pertinente indica:

(...) El perito deberá manifestar bajo juramento que se entiende prestado por la firma del dictamen que su opinión es independiente y corresponde a su real convicción profesional. El **dictamen deberá acompañarse de los documentos que le sirven de fundamento y de aquellos que acrediten la idoneidad y la experiencia del perito.**

Todo dictamen debe ser claro, preciso, exhaustivo y detallado; en él se explicarán los exámenes, métodos, experimentos e investigaciones efectuadas, lo mismo que los fundamentos técnicos, científicos o artísticos de sus conclusiones.

El dictamen suscrito por el perito deberá contener, **como mínimo**, las siguientes declaraciones e informaciones:

1. La identidad de quien rinde el dictamen y de quien participó en su elaboración.
2. La dirección, el número de teléfono, número de identificación y los demás datos que faciliten la localización del perito.
3. La profesión, oficio, arte o actividad especial ejercida por quien rinde el dictamen y de quien participó en su elaboración. **Deberán anexarse los documentos idóneos que lo habilitan para su ejercicio, los títulos académicos y los documentos que certifiquen la respectiva experiencia profesional, técnica o artística.**
4. La lista de publicaciones, relacionadas con la materia del peritaje, que el perito haya realizado en los últimos diez (10) años, si las tuviere.
5. La lista de casos en los que haya sido designado como perito o en los que haya participado en la elaboración de un dictamen pericial en los últimos cuatro (4) años. Dicha lista deberá incluir el juzgado o despacho en donde se presentó, el nombre de las partes, de los apoderados de las partes y la materia sobre la cual versó el dictamen.
6. Si ha sido designado en procesos anteriores o en curso por la misma parte o por el mismo apoderado de la parte, indicando el objeto del dictamen.
7. Si se encuentra incurso en las causales contenidas en el artículo 50, en lo pertinente.
8. **Declarar si los exámenes, métodos, experimentos e investigaciones efectuados son diferentes respecto de los que ha utilizado en peritajes rendidos en anteriores procesos que versen sobre las mismas materias.** En caso de que sea diferente, deberá explicar la justificación de la variación.
9. Declarar **si los exámenes, métodos, experimentos e investigaciones efectuados son diferentes respecto de aquellos que utiliza en el ejercicio regular de su profesión u oficio.** En caso de que sea diferente, deberá explicar la justificación de la variación.
10. Relacionar y adjuntar los documentos e información utilizados para la elaboración del dictamen.

(...) Nótese que el autor muestra cómo las imperfecciones del dictamen producirán efectos para el momento de «tomarlo en consideración», **actividad que no ocurre sino para el tiempo de la definición del litigio...**”, y en el presente asunto la Sala echa de menos los requisitos previstos en los numerales 3, 8 y 9, pues la perito no allegó en el momento procesal oportuno, los documentos idóneos

que lo habilitan para su ejercicio, los títulos académicos y los documentos que certifiquen la respectiva experiencia profesional, técnica o artística, y menos aún explicó, si los exámenes, métodos, experimentos e investigaciones efectuados en esta pericial eran diferentes respecto de los que ha utilizado en peritajes rendidos en anteriores procesos o en su ejercicio profesional, razones más que suficientes para concluir que el reparo prosperara, pues a criterio de la Sala, -se itera- no se probó el daño causado a la demandante con la no entrega de las dotaciones, y por ende, el numeral **sexto** de la sentencia recurrida deberá revocarse -reparo propuesto por la parte demandada-.

6.- Ahora bien, abordará la Sala los reparos de la impugnación de la parte demandante, esto es: **i.-** Prescripción, **ii.-** Condenar a la demandada por despido injustificado y **iii.-** Sanción moratoria, así:

6.1.- Respecto de la prescripción adujo la parte demandante -apelante- deben reajustarse los valores objeto de condena proferida en primera instancia, por concepto de salarios, auxilio de transporte y prima de servicios -a partir del diciembre de 2016-, dado que, afirma que dichos conceptos correspondientes no se encuentren afectados de prescripción, por cuanto el vínculo laboral terminó el 4 de diciembre de 2019 y a partir de dicha fecha comenzó a correr el término de prescripción de los tres años de que tratan los art. 488 del C.S.T. y 151 del C.P.T.S.S., y no debe contarse el término de prescripción desde el 03 de febrero de 2020 -cuando se presentó la demanda- como lo concluyó el a quo.

En este orden de ideas, de entrada aclara la Sala, que, el reparo no prospera, dado que, de vieja data la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado, que, precisamente las acreencias laborales salario, auxilio de transporte y prima de servicios, son prestaciones de tracto sucesivo, y por ende, su exigibilidad es a partir del momento -mes y/o semestre, respectivo- en que han debido pagarse, **y no a partir de la terminación del contrato de trabajo**, como desacertadamente lo cree la parte apelante, razón por la cual en el presente asunto la presentación de la demanda -3 de febrero de 2020-, acorde a lo reglado en el art. 94 del C.G.P. interrumpió la prescripción, y fue por esa -razón y no otra- que el a quo tuvo dicha fecha para contar tres (3) años hacia atrás con el fin de liquidar aquellos conceptos, los cuales en ultimas tuvo por no prescritos.

Frente a estos temas en concreto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado “(...) En el presente caso, el Tribunal declaró la prescripción de las cesantías y la compensación de las vacaciones causadas con anterioridad al 1 de junio de 2001, por considerar que con la presentación de la demanda el 2 de junio de 2004, se interrumpió el término de prescripción trienal, sin que tuviera en cuenta como fecha inicial para el cómputo de dicho término, la data del finiquito laboral -1 de abril de 2003-; por tanto, desde esta óptica erró el ad quem en la exégesis del artículo 488 del CST acusada, pues el cómputo del término de prescripción de estos dos emolumentos laborales inicia desde la ruptura del contrato de trabajo, y en esa medida el cargo es fundado y se casará parcialmente la sentencia recurrida en cuanto declaró la prescripción parcial de esos dos conceptos.

No la casa en lo demás por cuanto como quedó dicho, **respecto de las primas de servicios** y los intereses a las cesantías, que fueron las otras dos condenas impuestas por el Ad quem, **el término de prescripción sí se cuenta desde su respectiva causación, tal y como se hizo en la sentencia acusada**, y en esa medida no erró en la exégesis de la norma acusada...” (SL7915-2015. M.P. Dr. Luis Gabriel Miranda Buelvas).

Respeto al término de prescripción del Salario la misma Corte ha referido “...Pacíficamente, se ha considerado que la obligación de pagar los salarios, dentro de los cuales están comprendidas las comisiones, **es de tracto sucesivo, en razón a que su exigibilidad se predica en la medida que el respectivo periodo de pago se vence.** Por otra parte, de acuerdo con el artículo 1553 del CC, el pago de la obligación no puede exigirse antes de la expiración del plazo, salvo las excepciones legales que no son del caso. Por tanto, no es el acto de la modificación salarial el que marca la pauta para contabilizar la prescripción, como lo pretende el recurrente, **sino es la fecha de la exigibilidad de las obligaciones salariales en la medida en que se vence el plazo para su pago** (Resaltado del texto original).” (SL3866-2022. M.P. Dr. Santander Rafael Brito Cuadrado).

Y en lo tocante con el auxilio de transporte en sentencias del 22 de julio de 2009² y 21 de septiembre de 2010³, la misma Corte advirió, que, Sic, “...Al momento de calcular la condena no se incluirán los valores adeudados sobre los que recaiga el fenómeno extintivo de la prescripción, se ha de observar que la prescripción fue interrumpida con la presentación de **la demanda el día 26 de noviembre de 2000.**” “...6. Auxilio de transporte: Por concepto de auxilio de transporte, deberá reconocer, a partir del 26 de noviembre de 1997, la suma de \$20.125.00 por el año 1997; \$248.400 por el año 1998; \$288.144 por la fracción del año 1999, para un total de \$556.669.00. **Las sumas por este concepto, causadas y exigibles con anterioridad al 26 de noviembre de 1997, están prescritas.**”.

Ahora bien, no obstante, lo anteriormente expuesto, la Sala deberá corregir los numerales segundo y séptimo de la parte resolutive del fallo recurrido, pues la Juez de primera grado en las consideraciones de la sentencia precisó Sic “...En este orden de ideas como la relación laboral finalizó el 4 de diciembre de 2019, acudiendo a la jurisdicción el 3 de febrero de 2020, como se constata en el archivo 1 del expediente, de lo cual se predica que la presente acción fue interpuesta en término trienal exigido por la legislación laboral; sin embargo, como quiera que el termino prescriptivo se contabiliza a partir de la exigibilidad de cada derecho, **debe precisarse que los pretendidos derechos causados con anterioridad al 3 de febrero de 2017, efectivamente se encuentran viciados de prescripción...**”, y en parte resolutive del fallo resolvió Sic **“SEGUNDO:**

² Expediente No. 35201. M.P. Dr. Eduardo López Villegas.

³ Expediente No. 35201. M.P. Dr. Eduardo López Villegas.

CONDENAR BLANCA GEORGINA CORZO DE VASQUEZ a pagar a DIANA MILENA RIBERO GÓMEZ, los conceptos y montos que a continuación se señala: 2.1. Por Reajuste Salarial la suma de: \$7.929.482= 2.2. Por reajuste a la prima de servicios del 4 de agosto de 2014 al 3 de agosto de 2018, la suma de: \$ 640.310=” “...**SÉPTIMO:** Declarar **PROBADA** la excepción de mérito, propuesta por la parte demandada denominada “PRESCRIPCIÓN” con relación a reajuste salarial, auxilio de transporte, reajuste de la prima de servicios del 4 de agosto de 2014 al 3 de agosto de 2018 y dotaciones, conforme a lo expuesto anteriormente.”., es decir, el a quo incurrió en la siguiente incongruencia: **i.-** Señaló que los reajustes de salario y primas anteriores al 03 de febrero de 2017 estaban prescritos -lo cual es cierto-, **ii.-** Liquidó los reajustes de prima de servicios de los años 2014 a 2018, cuando lo corrector era de los años no prescritos y no pagados, esto es, 2017 y 2018 -el cual corresponde al valor allí descrito-, y **iii.-** Declaró la prescripción de los reajustes de prima de servicios de los años 2014 a 2018, lo cual es un contrasentido. Razón por la cual - se insiste- deberá corregirse la sentencia en dichos aspectos.

7.- Respecto del reparo tercero de la parte demandante, esto es, que se condene a la demandada al pago de la sanción por despido injustificado, no está llamado a prosperar, dado que, la parte demandante no probó que la accionada hubiera terminado de forma unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo, pues al respecto los testigos de la parte demandante acotaron los siguiente **Beatriz Zulay Tello Quintero** “...**APODERADA DDA:** Discúlpeme, le estoy preguntando ¿si usted estuvo presente el día en que la señora Diana se le termino el contrato? **BEATRIZ:** Dentro del almacén de ella, no. Ella paso **y me contó**, pero dentro del almacén no.”, **Carlos Augusto Moreno** y **Bertha Silva Araque** señalaron que la demandante **les contó** que la señora Blanca Georgina Corzo de Vásquez le había pedido las llaves del almacén y les dijo que si la necesitaba la llamaba, es decir, que los declarantes de la parte demandante son testigos de oídas, pues nada les consta respecto al despido de la actora, y su conocimiento deriva de las simples

afirmaciones que esta les contó, pero –se insiste- nada conocen de forma directa o que ellos mismos hayan percibido. A su turno los testigos de la parte demandada frente a dicha temática señalaron lo siguiente: **María Paula Molina** dijo que no sabía las razones por las cuales terminó la relación de trabajo, **Diana María García** acotó que tiene entendido que la demandante dejó el trabajo y se fue, porque así se lo **contó** la demandada -Blanca Georgina Corzo de Vásquez-, y **Aura Elisa Vásquez** adujo “APODERADA DDA: ¿Supo usted cuales fueron las causas que suscitaron la terminación del vínculo entre Blanca Georgina y la señora Diana Ribero? AURA: Eso fue un martes tres de diciembre, mi mamá me llamo preocupado por la noche y me dijo “me agarré a pelear con Diana porque le dije que mostrara un vestido y ella se puso furiosa y me dejó las llaves” mi mamá estaba preocupada, yo estaba en Bucaramanga y le dije no se estrese y busquemos quien la acompañe. APODERADA DDA: ¿Desde ahí en adelante quien acompañe a su mamá?, es decir, que los testigos de la parte demandada tampoco nada revelaron de cara a poder establecer, que, efectivamente Blanca Georgina Corzo de Vásquez de forma unilateral e injustificada dio por terminado el contrato de trabajo aquí reclamado, razón por la cual –se insiste- la parte actora no probó la terminación injustificada del contrato de trabajo, y por ende, el reparo de impugnación no está llamado a prosperar.

De cara a este tema en particular la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado “...recuerda la Corte que la circunstancia de quedar demostrada la prestación personal del servicio, debiéndose presumir la existencia del contrato de trabajo en los términos del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, **no releva al demandante de otras cargas probatorias**, pues además le atañe acreditar ciertos supuestos trascendentales dentro de esta clase de reclamación de derechos, como por ejemplo los extremos temporales de la relación, el monto del salario, su jornada laboral, el trabajo en tiempo suplementario si lo alega, **el hecho del despido cuando se demanda la indemnización por terminación del vínculo sin justa causa**, entre otros.”. (SL2608-2019- SL4912-2020 y STL6923-2022. M.P. Dr. Omar Ángel Mejía Amador).

11.- Finalmente respecto al último reparo de la impugnación de la parte demandante, esto es, que la accionada debió ser condenada al pago de la sanción moratoria del art. 65 del C.S.T., dado que, durante toda la vigencia de la relación laboral no se le pagó de forma completa el salario mínimo legal mensual vigente, el mismo no está llamado a prosperar, pues a criterio de la Sala no existe la mencionada mala fe - por parte de la demandada- que pregona en canon 65 ut supra, para que la misma sea condena por dicho concepto, pues si bien es cierto aquella no pagó de forma completa el salario mínimo, y por ende, en la sentencia de primera grado fue condenada al pago de reajuste salarial -años 2017 a 2019-, no menos cierto es, que, la demandada siempre creyó estar pagando el salario justo que debía percibir la actora, pues a su juicio esta trabaja menos de las cuarenta y ocho (48) horas a la semana, aunado a lo anterior la demandada siempre liquidó las prestaciones sociales -cesantías, intereses a la cesantías, vacaciones y prima- a la demandante, y esta ultima se negó a recibirle la liquidación por aquellos conceptos correspondientes al año 2019, razón por la cual la empleadora -demandada- constituyó el día 19 de diciembre de 2019 -antes de la presentación de esta demanda- ante el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil título judicial por valor de \$1.579.073. -Pdf. 14 y 25-, correspondiente a los valores de -cesantías, intereses a la cesantías y vacaciones-

Las anteriores actuaciones le permiten colegir al Tribunal, que, la condena -reajuste de salarios- impuesta por el a quo a la empleadora, constituyen hechos nuevos posteriores a la terminación del contrato de trabajo que no pueden ser catalogamos como actos de mala fe por parte de la empleadora demandada, pues -se insiste- esta pagó al

momento de terminación del contrato de trabajo lo que creyó era lo correcto, y lo que debía percibir la demandante por concepto de cesantías intereses a las cesantías, prima y salarios durante la relación laboral. Al respecto la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sostenido que la indemnización moratoria del art. 65 del C.S.T. no es en modo alguno automática e inexorable, toda vez que si el empleador demuestra que tuvo razones valederas para el no pago de la misma, su conducta se sitúa en el ámbito de la buena fe y ello implicaría su exoneración, valoración, que, en cada caso deberá ser realizada por el fallador conforme a las pruebas.

Sobre el particular, esa alta Corporación sostuvo que: “Esta Corporación, reiteradamente, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en los arts. 65 del C.S.T., procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables.”

“De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de

imponer la sanción» (CSJ SL9641-2014)”⁴. (Reiterado en SL1093-2020. M.P. Dra. Cecilia Margarita Durán Ujueta).

En esta misma línea de pensamiento la aludida Corte precisó, que, “(...) En el caso bajo estudio, el haz probatorio deja en evidencia que la parte demandada actuó en el marco de los postulados de la buena fe, (..) . Además, la conducta de la entidad empleadora, tanto en el desarrollo de la relación laboral como a la terminación del vínculo, evidencia que tenía el convencimiento de que la forma como contrató los servicios del demandado era la correcta, pues no se advierte que durante la prestación del servicio le haya hecho llamados de atención o supervisara con rigor la prestación del servicio.”⁵

Por consiguiente, se desestimaré el reparo de la sanción moratoria, porque, se itera, en este caso concreto el expediente enseña circunstancias que revelan buena fe en el comportamiento de la demandada.

12.- En conclusión, y sin que se tornen necesarias otras apreciaciones sobre el particular, la decisión de primera instancia deberá ser confirmada en sus numerales primero y tercero, se confirmará, pero con la modificación que hará la Sala en lo referente a la prescripción descrita en los numerales segundo y séptimo del fallo recurrido, se adicionara la sentencia de primer grado en lo referente a negar la condena por sanción moratoria del art. 65 del C.S.T., y se revocará el numeral sexto, y como quiera, que, el recurso de apelación prosperó únicamente para la parte demandada acorde con el artículo 365 del

⁴ Sentencia de 18 de mayo de 2016, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, expediente SL8216-2016.

⁵ SL4373-2019. M.P. Dr. Ernesto Forero Vargas.

C.G.P., se condenara en costas de esta instancia a la parte demandante
-Diana Milena Ribero Gómez-.

IV) DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SAN GIL, SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R e s u e l v e:

Primero: CONFIRMAR los numerales primero y tercero de la parte resolutive de la sentencia de 05 de noviembre de 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil, en lo que fue objeto de impugnación.

Segundo: CONFIRMAR pero con la siguiente **MODIFICACIÓN** los numerales segundos y séptimos de la sentencia de 05 de noviembre de 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil, los cuales quedarán así:

“SEGUNDO: CONDENAR BLANCA GEORGINA CORZO DE VASQUEZ a pagar a **DIANA MILENA RIBERO GÓMEZ**, los conceptos y montos que a continuación se señala: 2.1. Por Reajuste Salarial la suma de: \$7.929.482= 2.2.

Por reajuste a la prima de servicios a partir del **3 de febrero de 2017 y del año 2018**, la suma de: \$ **640.310=”**

“...**SÉPTIMO:** Declarar **PROBADA** la excepción de mérito, propuesta por la parte demandada denominada “PRESCRIPCIÓN” con relación a reajuste salarial, auxilio de transporte, reajuste de la prima de servicios que se hayan causado entre **04 de agosto de 2014 y el 2 de febrero de 2017** y dotaciones, conforme a lo expuesto anteriormente.”.

Tercero: **REVOCAR** el numeral sexto de la parte resolutive de la sentencia de 05 de noviembre de 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil.

Cuarto: **ADICIONAR** la sentencia de 05 de noviembre de 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil, y como consecuencia de ello **NEGAR** la condena solicita por la parte demandante por concepto de despido injustificado del art. 64 del C.S.T.

Quinto: **ADICIONAR** la sentencia de 05 de noviembre de 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Gil, y como consecuencia de ello **NEGAR** la condena por concepto de sanción moratoria del art. 65 del C.S.T.

Sexto: **CONDENAR** en costas de esta instancia a la parte demandante -Diana Milena Ribero Gómez- y en favor de la parte demandada -Blanca Georgina Corzo de Vásquez-. Fíjense como agencias en derecho de esta instancia la suma de \$1.500.000, dado que, prosperó de forma parcial el recurso de apelación de la parte demandada.

Séptimo: Notifíquese este fallo a las partes en legal forma.

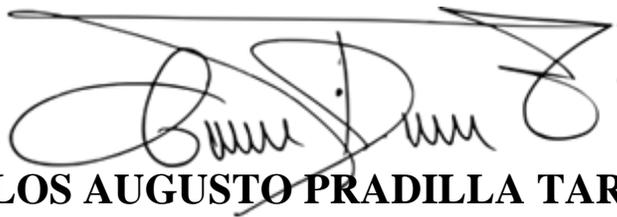
Octavo: **DEVUÉLVASE** el proceso al Juzgado de origen.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE al Juzgado de origen.

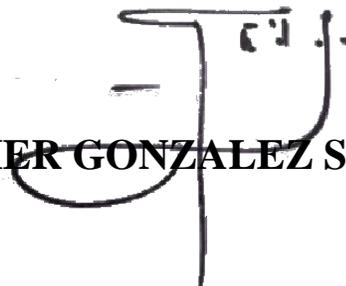
Los Magistrados,



LUÍS ROBERTO ORTIZ ARCINEGAS



CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA



JAVIER GONZALEZ SERRANO⁶

⁶ Radicado 2020-0007.