

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER:

Que con fecha dieciocho (18) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL
Demandante: CLAUDIA MARCELA TRUJILLO NARVÁEZ
Demandado: DIVERSIONES ALIANZA S.A.S.
Radicación: 41001-31-05-001-2019-00162-01

Resultado: **PRIMERO. MODIFICAR** los numerales SEGUNDO y TERCERO de la sentencia proferida el catorce (14) de agosto de dos mil diecinueve (2019) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, los cuales quedarán así:

"SEGUNDO: CONDENAR a DIVERSIONES ALIANZA S.A.S. a pagarle a la demandante, a cuenta de prestaciones sociales:

- *Cesantías: \$3.468.158*
- *Intereses a las cesantías: \$398.355*
- *Vacaciones: \$1.761.689*
- *Primas de servicios: \$2.528.022*
- *Sanción moratoria por no consignación de las cesantías: \$18.346.800*
- *Sanción moratoria por pago inoportuno de las prestaciones sociales definitivas: \$388.267.*

Valores que deberán ser indexados al momento del pago, conforme al Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE.

De los cuales será descontado el valor con el cual se constituyó el título de depósito judicial No. A6790624 del 11 de enero de 2019 (\$412.700).

"TERCERO: DECLARAR parcialmente probada la excepción de prescripción, respecto de la sanción moratoria por la no consignación de cesantías, por el período comprendido 15 de febrero de 2017 (data en la que se deberían consignar las cesantías correspondientes a la vigencia 2016) al 15 de febrero de 2018 (momento en que vencía el plazo para consignar las cesantías correspondientes al

año 2017), de la prima de servicios por el lapso causado entre el 21 de diciembre de 2014 al 21 de diciembre de 2015 y no probadas las restantes.”

SEGUNDO. CONFIRMAR en todo lo demás la providencia de fecha y orígenes anotados, por lo expuesto.

TERCERO. - CONDENAR en costas de segunda instancia a CLAUDIA MARCELA TRUJILLO NARVÁEZ en favor de DIVERSIONES ALIANZA S.A.S. y a esta última en favor de la actora, en virtud de que los recursos de alzada incoados por estas se despacharon de manera desfavorable a sus intereses, conforme lo previsto en el artículo 365 numeral 1 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

CUARTO. – NOTIFICAR la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9° de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, artículo 41 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social y el Auto AL2550-2021, con vigencia para este caso, proferido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Magistrado Dr. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR4.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy quince (15) de enero de 2024.



JIMMY ACEVEDO BARRERO
Secretario



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva

Sala Primera de Decisión
Civil Familia Laboral

Magistrada Ponente: **ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**

Sentencia No. 0262

Radicación: 41001-31-05-001-2019-00162-01

Neiva, Huila, dieciocho (18) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

I. ASUNTO

Decide el Tribunal el recurso de apelación interpuesto por los apoderados de las partes demandante y demandada, de la sentencia proferida el catorce (14) de agosto de dos mil diecinueve (2019) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, en el proceso ordinario laboral promovido por la señora **CLAUDIA MARCELA TRUJILLO NARVÁEZ** en frente de **DIVERSIONES ALIANZA S.A.S.**

II. LO SOLICITADO

Las pretensiones de la demandante estribaron en que:

1. Se declare que entre la actora y la demandada, existió un contrato de trabajo a término fijo, por el período comprendido entre el 18 de septiembre de 2014 al 17 de diciembre de 2014, el cual se prorrogó en los términos del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, hasta el 28 de diciembre de 2018.

2. Se condene a DIVERSIONES ALIANZA S.A.S. a pagar a su favor, debidamente indexados, los valores correspondientes a:
 - 2.1 Vacaciones generadas desde el año 2014 hasta el 15 de abril de 2018.
 - 2.2 Vacaciones correspondientes al año 2017.
 - 2.3 Prima de servicios por el año 2017.
 - 2.4 Vacaciones correspondientes al período comprendido del 01 de enero de 2018 a 15 de abril de 2018.
 - 2.5 Prima de servicios por el período comprendido entre el 01 de enero de 2018 al 15 de abril de 2018.
 - 2.6 Indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T, desde el 28 de diciembre de 2018 u hasta que se verifique el pago total de las obligaciones.
 - 2.7 Indemnización de que trata el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, desde el 16 de febrero de 2017 hasta que se satisfaga la acreencia.
 - 2.8 Las costas y agencias en derecho que resulten dentro del presente proceso.

III. ANTECEDENTES

Como sustento fáctico, indicó la accionante:

1. Que se vinculó a laborar mediante un contrato de trabajo a término fijo, inferior a un año, por un período inicial de tres (3) meses, con la empresa DIVERSIONES ALIANZA S.A.S., el día 18 de septiembre de 2014, en el cargo de Auxiliar, que se prorrogó automáticamente, devengando un salario de \$703.000, con lugar de ejecución la ciudad de Neiva, Huila; labores que

- ejecutó de manera continua e ininterrumpida, bajo permanente dependencia y subordinación.
2. Refirió que la jornada laboral correspondía a la establecida por SOFORESTA S.A.S. (sic), en los horarios de 07:00 a.m. a 12:00 m, y de 02:00 p.m. a 06:00 p.m., de lunes a sábado.
 3. Preciso que SOFORESTA S.A.S. (sic) le suministraba todos los elementos, herramientas, dispositivos y equipos para desempeñar su labor de Auxiliar.
 4. Arguyó que de manera continua se incapacitó, desde el 07 de octubre de 2014 al 12 de enero de 2014 (sic), para un total de 1.143 días.
 5. Esbozó que fue afiliada al fondo de cesantías administrado por PORVENIR.
 6. Afirmó que mediante oficio calendado diciembre de 2015 (sic), la empresa DIVERSIONES ALIANZA S.A.S., le notificó la suspensión del pago de prestaciones sociales, y, en consecuencia, no le consignó: i) las cesantías correspondientes a los años 2016 y 2017; ii) Los intereses a las cesantías de los años 2016 y 2017; iii) Las vacaciones de los años 2014, 2015, 2016, 2017 y las del período comprendido entre el 01 de enero de 2018 al 15 de abril de la misma anualidad.
 7. Indicó que su contrato de trabajo finalizó el 28 de diciembre de 2018 y la empresa accionada realizó la liquidación y pagó las prestaciones sociales y vacaciones generadas desde el 16 de abril de 2018 al 28 de diciembre de 2018, omitiendo hacerlo respecto de los emolumentos que por dichos conceptos se generaron entre el 01 de enero de 2018 al 15 de abril de 2018 y las prestaciones sociales de los años 2016 y 2017.
 8. Manifestó que el día 21 de febrero de 2019 solicitó a la empresa demandada el pago de las prestaciones sociales adeudadas.

IV. RESPUESTA DE LA DEMANDADA

En respuesta a la demanda incoada, **DIVERSIONES ALIANZA S.A.S.** al dar contestación del libelo genitor del proceso, afirmó que se oponía a la totalidad de

las pretensiones, y propuso las excepciones denominadas “*Prescripción*”, “*Falta de causa e inexistencia de la obligación*”, “*Imposibilidad de liquidar*”, “*Buena fe*”, “*La Genérica*”.

Erigió su defensa en que no existe fundamento legal alguno que obligue al pago de emolumentos salariales mientras subsiste una incapacidad, ya que durante este tiempo no hay prestación alguna del servicio, al mismo tiempo que el trabajador percibe un auxilio por incapacidad, caso en el cual no puede dársele un tratamiento igual a situaciones desiguales, pues efectuarlo significaría reconocer una desigualdad con quien si labora frente a quien no lo hace.

V. PROVIDENCIA OBJETO DE RECURSO DE APELACIÓN

En sentencia emitida el catorce (14) de agosto de dos mil diecinueve (2019), el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, resolvió:

1. Declarar que entre CLAUDIA MARCELA TRUJILLO NARVÁEZ como trabajadora y DIVERSIONES ALIANZA S.A.S., existió un contrato de trabajo escrito a término fijo inferior a un (1) año, que inició el 18 de septiembre de 2014 y terminó, luego de sus prórrogas, el día 28 de diciembre de 2018, al reconocérsele a la trabajadora la pensión de invalidez.
2. Condenar a DIVERSIONES ALIANZA S.A.S. a pagarle a la demandante a cuenta de prestaciones sociales:
 - Cesantías: \$3.029.149.
 - Primas de servicios: \$2.459.672.
 - Intereses a las Cesantías: \$296.466.
 - Vacaciones: \$1.808.177.44
 - Sanción moratoria: \$27.158.400
 - Sanción moratoria por pago inoportuno de las prestaciones sociales definitivas: \$338.400.

3. Declarar probada la excepción de prescripción de los intereses a la cesantía, primas de servicios causados a favor de la demandante, entre el 18 de septiembre de 2014 y el 18 de febrero de 2016, y no probadas las restantes.
4. Condenar en costas a la parte actora.

VI. DEL RECURSO DE ALZADA

En la oportunidad de interposición del recurso, los apoderados de las partes demandante y demandada, enfilaron sus ataques a los siguientes puntos concretos:

DEMANDANTE:

1. Que no hay lugar a aplicar la prescripción en las prestaciones generadas desde el 14 de septiembre de 2014 (sic) al 18 de febrero de 2016, teniendo en cuenta que ese término trienal debe iniciar a contabilizarse desde el momento en que terminó el vínculo contractual laboral que ocurrió el 28 de diciembre de 2018, y verificada esta data con el momento en que se incoó la demanda, no ha transcurrido dicho período extintivo.
2. Afirmó que respecto del pago de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. no está de acuerdo con la sanción impuesta, toda vez que se verificó solamente un pago parcial de prestaciones sociales, por lo que no puede contabilizarse solamente por el término de 11 días, sino que a la se encuentra vigente a omisión conforme a la norma citada.

DEMANDADA

1. Que en la Sentencia T331 de 2018 se hace mención a la protección de salud y al mínimo vital, sin que en ningún momento establezca la misma por

concepto de prestaciones sociales, por lo que no hay lugar a tener como referente dicho precedente, pues no se ajusta al caso. Confundiendo el despacho la protección que se le debe a la trabajadora en salud, con los beneficios económicos.

2. Indicó que el caso fortuito y la fuerza mayor, como las incapacidades, según la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, relevan al empleador de sufragar el pago de las prestaciones sociales de los trabajadores, y ante tal circunstancia, se estructura la causal primera del artículo 51 del C.S.T. respecto de la suspensión del contrato de trabajo.
3. Arguyó que dio cumplimiento y cabal atención a sus obligaciones patronales respecto de procurar el mejoramiento del estado de salud de la actora, mantuvo el contrato, pago el auxilio de incapacidad, y el aporte a salud, durante todo el tiempo en que estuvo impedida para laborar.
4. Afirmó que la incapacidad médica que presentó la trabajadora constituyó una circunstancia de caso fortuito y fuerza mayor, que le imposibilitó desempeñar su labor y cada vez que estaba apta para ejercer sus actividades fue reintegrada, por lo que no se le desconocieron sus derechos, tal y como ella misma lo expresó en su interrogatorio de parte.
5. Esbozó que la legislación en ningún momento establece que se deberá liquidar prestación social con días de incapacidad, sino que es todo lo contrario, se debe establecer la operación aritmética de rigor, con los días efectivamente laborados, y equiparar los días de incapacidad a días laborados, conllevaría a una inequidad y desequilibrio presupuestal a cargo de los empleadores sobrecargándolos en sus obligaciones y victimizándolos por la formalización del trabajo, pues se castiga a quien obra de buena fe y mantiene un vínculo de trabajo, sin acudir a la informalidad.
6. Refirió que no están obligadas las empresas prestadoras del servicio de salud a reconocer incapacidades cuando la persona lleva laborando menos de un mes, sin embargo esa demandada reconoció y pago el auxilio de incapacidad.

7. Manifestó la sanción moratoria no es automática y se debe evaluar los criterios de buena y mala fe, lo cual no evaluó el despacho, sino que se limitó a afirmar que se obró de buena o mala fe, sin efectuar el análisis comparativo de las normas que establecen que se deben liquidar las prestaciones con los días efectivamente laborados no con los de la incapacidad, por lo que no obro en indebida forma la empleadora de la actora.
8. Señaló que la indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, no puede operar de manera concomitante con la del artículo 65 del CST, pues la primera, opera en vigencia del vínculo laboral, y la segunda, una vez se finiquitado el vínculo contractual laboral.

VII. TRASLADO LEY 2213 DE 2022.

Dentro del término para alegar de conclusión, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, en armonía con el artículo 110 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la demandada **DIVERSIONES ALIANZA S.A.S.** y la demandante **CLAUDIA MARCELA TRUJILLO NARVÁEZ** enervaron idénticos argumentos a los expuestos ante el Juez de conocimiento primigenio dentro de la sustentación del recurso de alzada.

VIII. CONSIDERACIONES

Conforme a los presupuestos del artículo 66 A de la normativa procesal laboral, en atención al principio de consonancia y congruencia, los problemas jurídicos a tratar en el presente asunto atañen a establecer:

1. Si fue acertada la decisión del *A quo* respecto de determinar que se vulneraron los derechos laborales de la actora, por la ausencia de pago de

su empleador, de las prestaciones sociales causadas durante el período en que la trabajadora presentó incapacidad ejercer sus labores.

En caso de despacharse de manera favorable el anterior cuestionamiento, se deberá auscultar, acerca de:

2. Si fue acertada la decisión del Juzgado de primigenia instancia, respecto de la imposición de condena a la parte pasiva, a título de sanción moratoria por la no consignación de las cesantías a un fondo, a favor de la actora y la contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por el término de 11 días, y si las mismas pueden concurrir de manera simultánea.
3. Si fue acertada la decisión del Juez de primigenia instancia respecto de declarar probada, la exceptiva de prescripción respecto de los derechos laborales causados en favor de la demandante, entre el 18 de septiembre de 2014 al 18 de febrero de 2016.

Para desatar **la primera cuestión problemática puesta a consideración**, rememora la Sala que la empresa accionada cimentó su reparo a la decisión proferida por el *A quo*, en la indebida interpretación que realizó este respecto de los presupuestos legales y jurisprudenciales que determinan que el contrato de trabajo puede ser suspendido ante el acaecimiento de un hecho que puede considerarse como caso fortuito o fuerza mayor, y que detenta tal connotación la incapacidad temporal que por el estado de salud del trabajador.

Frente a ello es pertinente recordar, que a tono con lo establecido en el numeral 1 del artículo 51 de la norma sustantiva laboral, el contrato de trabajo puede suspenderse en los eventos en que se estructure una circunstancia constitutiva del fenómeno de *“fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución”*, y hasta cuando desaparezcan las causas de tal interrupción (artículo 52 ídem).

El artículo 67 de la Ley 50 de 1990 establece que “*En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia*”, más no a solicitar permiso ante aquella autoridad.

Así mismo, se indica en la norma en cita que la mentada suspensión de la ejecución de labores, acarrea como consecuencia, que “*se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.*” (Artículo 53)

La honorable Corte Constitucional en providencia T-195/19 con ponencia del Magistrado Dr. JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS, al referirse a la posición adoptada por la Sala de Casación Civil, Agraria y Rural de la Corte Suprema de Justicia, respecto de la definición y presupuestos jurídicos para que un hecho pueda ser constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito, citando la Sentencia del 29 abril de 2005, con radicado. 0829, reiterada en la Sentencia del 7 de diciembre de 2016 dictada dentro del proceso distinguido con el radicado No. 05001-3103-011-2006-00123-02, precisó que: “*Finalmente, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia[65] acerca de la fuerza mayor o caso fortuito precisó que por definición legal es el imprevisto respecto del cual no es posible resistir, lo que significa que el hecho constitutivo debe ser, por un lado, ajeno a todo presagio, por lo menos en condiciones de normalidad y, del otro, imposible de evitar, de modo que el sujeto que lo soporta queda determinado por sus efectos. Al respecto, señaló lo siguiente: “No se trata entonces, per se, de cualquier hecho, por sorpresivo o dificultoso que resulte, sino de uno que inexorablemente reúna los mencionados rasgos legales, los cuales, por supuesto, deben ser evaluados en cada caso en particular (...). Justamente sobre este particular, bien ha precisado la Sala en jurisprudencia uniforme, que la fuerza mayor no es una cuestión de clasificación mecánica de acontecimientos (sent. 145 de 7 de octubre de 1993); por eso, entonces, la calificación de un hecho como fuerza mayor o caso fortuito,*

debe efectuarse en cada situación específica, ponderando las circunstancias (de tiempo, modo y lugar) que rodearon el acontecimiento acompañadas con las del propio agente- (sent. 078 de 23 de junio de 2000), sin que un hecho pueda calificarse fatalmente, por sí mismo y por fuerza de su naturaleza específica, como constitutivo de fuerza mayor o caso fortuito” (cas. civ. de 20 de noviembre de 1989; cfme: sent. 087 de 9 de octubre de 1998)“.

La honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 5 de febrero de 1991, distinguida con el radicado No. 3810, con ponencia del Magistrado Dr. HUGO SUESCUN PUJOLS, frente a las condiciones que debe ostentar el evento aducido como estructural de la fuerza mayor o caso fortuito, en el que se edifica la suspensión del contrato laboral, manifestó que:

“En materia laboral, para que se configure el evento de la fuerza mayor o el caso fortuito como causa que libere al patrono de cumplir sus obligaciones contractuales o legales en menester, no sólo que el hecho constitutivo de tal fuerza sea imprevisible sino, además, que lo coloque en absoluta imposibilidad de atender tales obligaciones, y , también, para que opere como causa justificativa de la suspensión de un contrato de trabajo, debe tener la característica de ser temporal o pasajera y no indefinida o definitiva, de tal manera que cesadas las circunstancias que le dieron origen a la suspensión, pudiera reanudarse la prestación del servicio por parte del trabajador[...].”

Adicional a lo anterior, es precisó recordar, que nuestro máximo Tribunal de la Jurisdicción Constitucional sentó que en tratándose de trabajadores que son considerados como sujetos de especial protección constitucional, dada su condición de salud, no es posible suspender el contrato de trabajo, fundados en esta precisa mengua de su estado físico, pues de realizarse se acrecentaría su condición de vulnerabilidad.

Es así, como en Sentencia T-035/22 con ponencia del Magistrado Dr. ALBERTO ROJAS RÍOS, la Corte Constitucional, indicó:

“El artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo prevé de manera expresa y taxativa las causales por las cuales se suspende el contrato de trabajo, a saber:

(i) fuerza mayor o caso fortuito que imposibilite de forma temporal su realización; (ii) deceso o inhabilitación del patrono -persona natural- que necesariamente lleve consigo la suspensión temporal del trabajo; (iii) interrupción de labores o cierre temporal de la empresa, parcial o total, hasta por 120 días debido a cuestiones técnicas o económicas u otras ajenas al empleador, con previo permiso del Ministerio del Trabajo e informe escrito simultáneo a los empleados; (iv) licencia o permiso temporal otorgado por el patrono al empleado o si el trabajador es suspendido disciplinariamente; (v) llamamiento del empleado a prestar el servicio militar; (vi) detención preventiva del empleado o por arresto correccional que no supere 8 días y que el motivo no dé lugar a extinguir el contrato; y (vii) huelga declarada conforme a la ley.

118. A su turno, el artículo 53 del mencionado cuerpo normativo estatuye, entre otras cosas, que dentro del lapso de la suspensión dispuesta en dicho artículo [51](#) para el empleado se interrumpe el deber de prestación del servicio, y para el patrono el de cancelar los salarios de tal periodo.

119. En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado lo siguiente: (i) si bien la enfermedad se tuvo como causal para suspender el contrato de trabajo en el entonces Decreto 2127 de 1945, lo cierto es que ello fue derogado por el Decreto 2541 de 1945; (ii) la incapacidad ocasionada por enfermedad del empleado no constituye causal para suspender el contrato de trabajo, dado que no está prevista de forma taxativa en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo; (iii) durante la incapacidad por enfermedad del empleado, el contrato de trabajo tiene plena vigencia y los deberes del empleador no sufren alteración alguna; y (iv) no es dable considerar la enfermedad como circunstancia atribuible al empleado, ya que claramente es un hecho extraño a él, por ende, no puede afectar sus intereses^[49].

120. Frente al pago de salarios y demás prestaciones dejados de percibir por el trabajador con ocasión de la suspensión ilegal del contrato de trabajo por parte del empleador, la referida Corporación judicial ha advertido que: "...Cuando se suspende el contrato de trabajo, en cambio, no se produce su terminación, éste

sigue vigente y si se encuentra que dicha interrupción es ilegal e injusta la consecuencia que se produce no es otra que la establecida en el artículo 140 del C.S.T. que consagra que durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del patrono.”¹⁵⁰

121. Es más, a modo de ejemplo, la suspensión del contrato de trabajo ni siquiera opera así medie alguna conciliación celebrada por el trabajador y el empleador con ese propósito, por cuanto “existen normas de orden público que contienen un mínimo de derechos y garantías en favor de los trabajadores, contra las cuales no es posible realizar pactos o acuerdos en contrario tendientes a cercenar los derechos mínimos de aquéllos, ya que, en caso de presentarse esa situación, el acto se reputa ineficaz.”¹⁵¹

En ese sentido la suspensión de los contratos debe ser pactada de mutuo acuerdo, y no puede ser indefinida. Además, no es posible suspender los contratos de trabajo de las personas que se encuentren con estabilidad reforzada, sin que medie también autorización por parte del Inspector de Trabajo, pues es evidente que esta circunstancia afecta los derechos del trabajador y lo pone incluso en una situación de desventaja. En otros términos, la suspensión de los contratos de trabajo en el caso de personas con garantía de estabilidad reforzada, no solo los pone en situación de desventaja, sino que puede aumentar su condición de debilidad manifiesta y agravar su situación de vulnerabilidad.

En el asunto que atañe la atención de la Sala, no obra prueba en el plenario que permita inferir que a la trabajadora se le dio a conocer que en virtud de su estado físico se interrumpiría la ejecución de su contrato de trabajo, y mucho menos, que de dicha circunstancia se le hiciera partícipe a la autoridad administrativa laboral, en aras de verificar el acaecimiento de la circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, que aduce la demandada, fue la exégesis de suspensión del vínculo contractual laboral de la demandante.

En el caso sub examine, se encuentra acreditado que la actora se mantuvo en estado de incapacidad derivado de la patología que padece, cáncer de ovario, (tal y como lo refirió la señora CLAUDIA MARCELA TRUJILLO NARVÁEZ en

interrogatorio de parte), circunstancia que en efecto es imprevisible y no atiende a la voluntad de ninguna de las partes intervinientes en el instrumento volitivo laboral, y que en virtud de ello se vio imposibilitada absolutamente para ejercer labores en dicho interregno, pero esta disminución de su condición física, dada la naturaleza de enfermedad catastrófica que padece (cáncer) no tiene la vocación de ser considerada como temporal o pasajera, toda vez que es de conocimiento general, que este tipo de patologías agravan de manera sustancial y periódica la condición de salud de las personas, y que la posibilidad de recuperación o mitigación de la misma es mínima.

Por ende, no es posible predicar, que la condición de salud que padece la accionante, y que incluso conllevó a que el sistema de seguridad social la considerase como inválida, al reconocer la prestación pensional, constituya un hecho que se enmarque en la causal de suspensión del contrato de fuerza mayor o caso fortuito a voces de las normas y lineamientos jurisprudenciales citados.

Ahora bien, dado que la parte pasiva enmarcó la justificación de la interrupción de la ejecución del contrato de la demandante en la condición de salud que la imposibilitaba de manera absoluta para el ejercicio de sus labores, conforme a la jurisprudencia constitucional citada, dicha circunstancia no se estructura dentro de las causales permitidas en el artículo 51 de la normativa sustancial laboral para tal proceder, por lo que no le era dable al empleador el desplegar la acción lesiva a los derechos laborales de la trabajadora que se encontraba en una circunstancia de vulnerabilidad, dada la condición de salud que padecía.

Por ende, ningún reproche le asiste a la decisión del *A quo* respecto de la ausencia de estructuración de casual de suspensión del contrato laboral que ató a la señora CLAUDIA MARCELA TRUJILLO NARVÁEZ con la accionada DIVERSIONES ALIANZA S.A.S., y de la vulneraron los derechos laborales de la actora, por la ausencia de pago de su empleador, de las prestaciones sociales causadas durante el período en que la trabajadora presentó incapacidad ejercer sus labores, por lo que habrá de conformarse la providencia objeto de alzada en dicho aspecto.

Para responder el **Segundo interrogante formulado**, correspondiente a la imposición de las sanciones moratorias de que trata la Ley 50 de 1990, y el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por parte del despacho *A quo*, es de recalcar, que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL3563-2017, con ponencia de la Magistrada Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, indicó que para la imposición de la sanción moratoria de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, es necesario que se encuentre acreditada la mala fe del empleador en la omisión de pago de las cesantías o en su pago deficitario, de manera que el mentado correctivo no procede de forma automática.

Específicamente, el alto tribunal de la jurisdicción ordinaria laboral, en la providencia en cita indicó que:

“En lo que toca con las sanciones moratorias consagradas en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo de Trabajo, le corresponde a la Sala precisar, si el actuar de las empresas apelantes, estuvo o no precedido de la buena fe.

(...)

Bajo tales premisas, a más de lo decidido en sede de casación, estima la Sala que el actuar de las demandadas no estuvo acompañado de la buena fe.

Desde este punto de vista, la conducta de las demandadas, no fue recta y leal, puesto que no es comprensible que la contratación fraudulenta y extendida en el tiempo, en lo que tiene que ver con las condiciones de uso del servicio temporal de colaboración a cargo de las EST y el desbordamiento de los límites establecidos en la Ley 50 de 1990, así como liquidación y pago directo de las cesantías resultado de la aparente terminación de los contratos de trabajo y, en consecuencia, por periodos inferiores a los que correspondía, está desprovista de la buena fe, que no exime de las condenas indemnizatorias, por mora impetradas”

En el caso que ocupa la atención de la Sala, se evidencia que no existió prueba alguna que evidenciara el pago de dicho emolumento por parte del empleador, en ejercicio de sus obligaciones patronales, o la diligencia y apremio en el cumplimiento de esta carga laboral, durante el período en que estuvo incapacitada la actora, pues contrario a ello, y en virtud de su condición de salud, procedió de

manera unilateral y en ausencia del cumplimiento de los requisitos legales, a suspender el contrato, y de contera, sustraerse del pago de los emolumentos salariales causados por la celebración del vínculo contractual laboral durante dicho interregno, debiendo la trabajadora poner en marcha el aparato jurisdiccional del Estado para conminar a su contratante al respeto de sus derechos laborales, por lo que no es predicable la buena fe en su actuación, y por ende, es acertado condenarle al pago de la sanción reclamada por el demandante, debiéndose confirmar la providencia atacada.

Igual suerte corre la sanción del artículo 65 del C.S.T., que contempla una indemnización moratoria a favor del trabajador cuando el empleador no paga los salarios y prestaciones debidas al finalizar el vínculo contractual laboral, se insiste, que tal y como se dejó dicho en precedencia, dicha indemnización, según reiterada jurisprudencia no opera ipso jure.

Según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, se debe probar la mala fe del empleador para que opere dicha sanción moratoria de tal manera que en caso contrario exonera al empleador del pago de la sanción por el no pago oportuno de los valores adeudados al trabajador a la terminación del contrato de trabajo.

La Corte Suprema de Justicia respecto de la buena fe como causal eximente de culpa al empleador prevé que esta debe estar suficientemente probada y ser de una envergadura tal que cree una idea en el titular de la obligación de no deber, es decir la “*conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude*”. (Sentencia de marzo 16 de 2005 expediente 23987).

Contrario sensu, cuando el empleador deja de pagar lo debido pretendiendo obtener ventajas inescrupulosas a costa del trabajador, se presume su mala fe. Sobre el tema, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, plantea: “*La mala fe se refleja en un procedimiento falto de sinceridad, con malicia, con engaño, con intervención de obrar en provecho propio y en perjuicio del interés ajeno, mientras que la buena fe no es otra cosa que la convicción o conciencia de no perjudicar al otro, de no usurpar la ley ni incumplir los negocios jurídicos, la cual se manifiesta*

en la actitud de quien procede por error, pero con la convicción de no adeudar lo reclamado". (Sentencia 35678 de febrero 1 del 2011).

En este caso se observa que el empleador no logró desvirtuar la presunción de mala fe que operaba en contra suya, quien por su actuar no se encuentra amparado en los conceptos jurisprudenciales atinentes al error de conciencia de no adeudar suma alguna a la trabajadora, pues las pruebas practicadas en el plenario permitieron evidenciar que la omisión en el pago de prestaciones sociales obedeció a circunstancias totalmente disimiles a dicha convicción errada, pues si bien es cierto como se evidencia en el formato de liquidación de prestaciones sociales obrante a folio 30, la trabajadora se negó a firmar la misma, igualmente lo es, que no desplegó acción alguna tendiente a sufragar esa obligación patronal, y solamente esperó a que los despachos jurisdiccionales ingresasen de la vacancia judicial para perfeccionar de manera forzada el pago de los emolumentos laborales de la demandante.

Ahora bien, atendiendo a que la parte pasiva, una vez culminó el contrato de trabajo de la actora, no sufragó los emolumentos causados hasta dicha data, y que solamente lo efectuó hasta el día once (11) de enero de dos mil diecinueve (2019), cuando constituyó el título de depósito judicial respecto en favor de la actora, es hasta esa data en que cesa el retardo, tal y como lo determinó el *A quo*.

Aun cuando quedó evidenciado que la parte pasiva vulneró los derechos laborales de la accionante al sustraerse del pago completo de las prestaciones sociales y vacaciones causadas en vigencia del vínculo contractual laboral, es pertinente acotar, que esta circunstancia no encaja dentro de los presupuestos atinentes a la sanción por retardo de pago contemplada en el artículo 65 del C.S.T. pues esta no comporta la verificación de la existencia o no del derecho laboral reclamado, sino que como se dijo en precedencia, atiende al retardo injustificado de la cancelación de los dineros finales que genera la relación laboral, indistintamente de la correcta o incorrecta liquidación de los mismos.

En lo que concierne a la exclusión de las sanciones del artículo 65 del C.S.T. y del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, que plantea el apoderado de la parte pasiva, en tratándose de la terminación del vínculo contractual laboral, es pertinente

rememorar, que la sanción por la no consignación de las cesantías se causa hasta la data en que se consigne en el fondo, o hasta que la sanción prescriba por el paso del tiempo, y una vez fenece el contrato de trabajo, fenece tal reprimenda, y empieza a correr la indemnización moratoria por no pagar la liquidación del contrato de trabajo, prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, pues a partir de la extinción del vínculo laboral, le asiste el derecho al trabajador a que le sea pagado el auxilio de la cesantía de manera directa.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sobre el extremo temporal en que se causa la sanción moratoria por no pago de las cesantías, previó, en Sentencia del 6 de mayo de 2010, con radicado 37766, que reiteró la sentencia de 11 de julio de 2000, radicación 13467, que:

“Empero, observa la Corte, que el Tribunal asumió la liquidación de dicha indemnización como si se tratase de auxilios de cesantía originados en diferentes contratos, pues aplicó indemnizaciones independientes a cada uno de los incumplimientos anuales, que así corrieron concomitantemente.

“El auxilio de cesantía como su nombre lo indica, es un ahorro obligatorio instituido por la ley que se capitaliza a favor del trabajador para servirle de soporte por algún tiempo, una vez terminado el contrato de trabajo en que se origina, dado lo cual constituye una sola prestación. El hecho de que la Ley 50 haya autorizado su cancelación anual definitiva durante la vigencia del contrato, no desnaturaliza su unidad, pues se trata de pagos parciales de una misma prestación.

“En ese orden de ideas, la falta de consignación de una anualidad, origina la mora hasta el momento en que ocurra la satisfacción de esa parte de la prestación, aun cuando las anualidades posteriores sean debidamente depositadas en el fondo. Si se incumple la consignación de varias anualidades, la indemnización se causa desde la insatisfacción de la primera consignación con la base salarial que debió tomarse para calcular la cesantía dejada de consignar, pero cuando el patrono incumpla por segunda vez con la obligación de hacer el depósito de la respectiva anualidad, el monto de la sanción seguirá causándose con base en el salario vigente en el año en que se causó la cesantía dejada de depositar, y así sucesivamente, hasta cuando se consigne la anualidad o anualidades adeudadas

o se le cancele el auxilio de cesantía directamente al trabajador en razón de la terminación del contrato de trabajo”.

En el presente caso, el *A quo* delimitó la condena por concepto de ausencia de pago de las cesantías, al período comprendido entre el 16 de febrero de 2016 hasta de 27 de diciembre de 2018, es decir, fijó como extremo temporal final de su causación, el día anterior al que feneció el contrato de trabajo, por lo que dicha condena se encuentra acorde a los presupuestos jurisprudenciales esbozados.

Por ende, no la asiste razón a las partes respecto del reproche que a través del recurso de alzada efectúan a la providencia proferida por el *A quo* en estos aspectos.

Para resolver **el último problema jurídico propuesto**, se precisa que el momento en que inicia la contabilización del término de prescripción, obedece a la data en que es exigible el derecho objeto de reconocimiento.

El apoderado actor recurrente en el presente litigio se duele que el Juez no tuvo en cuenta la data en que feneció el vínculo contractual laboral, como punto de partida de la contabilización del término extintivo de prescripción.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL5159-2020, con ponencia del Magistrado Dr. IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ, sobre la fecha de exigibilidad de cada derecho laboral, como hito histórico en que inicia contabilizar el término trienal de prescripción de los derechos laborales, manifestó que:

“(…) acorde a lo estatuido en los artículos 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, las acciones correspondientes a los derechos laborales prescriben en tres años que se cuentan a partir del momento en que cada uno se hizo exigible (CSJ SL13155-2016, CSJ

SL 1785-2018 y CSJ SL2885-2019), de modo que quien exija una prestación social deberá alegarla en el término establecido, en cuyo caso, basta «el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador», para que por una sola vez se entienda interrumpida y comience a correr de nuevo el término por un lapso igual al inicialmente señalado.”

Para el caso que comporta la atención de esta colegiatura, cuando se liquida el contrato de trabajo se deben pagar al trabajador **los intereses sobre cesantías**, que se adeuden a esa fecha, por lo que el fenómeno extintivo en comento tiene su inicio de cómputo a partir de dicha data, conforme lo previsto en el artículo 2 de la Ley 52 de 1975¹.

En lo que concierne a las **primas de servicios** a tono con el artículo 306 del C.S.T., al ser exigible de manera individualizada, los días 30 de junio y veinte (20) de diciembre de cada anualidad en que se causa, son exigibles en vigencia del contrato y, por lo tanto, ante la omisión del trabajador en su reclamación, inicia la contabilización del plazo de prescripción, a partir del día siguiente en que se debe realizar el pago (01 de julio y 21 de diciembre).

Respecto de la prescripción de las **cesantías**, se debe atender a lo previsto en el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que al fenecimiento del contrato de trabajo el empleador tiene la obligación de sufragar al trabajador un mes de salario por cada año laborado o proporcional si el tiempo fuere inferior a un año; por tanto, se infiere que este emolumento salarial es exigible desde el momento de extinción del vínculo que ata a las partes en la relación laboral, y de contera, es desde el día siguiente a este momento, en que inicia el cómputo del término de prescripción.

¹ “Artículo 2: Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha del retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.”

Sobre este punto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencias SL5291-2018, con ponencia de la Magistrada Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO y SL16528-2016 con ponencia de los Magistrados Dres. GERARDO BOTERO ZULUAGA y JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, manifiestan, respectivamente:

“No obstante, en atención a que la accionada formuló la excepción de prescripción, respecto de las cesantías, es preciso indicar que de acuerdo con la doctrina de esta Corporación, durante la vigencia del contrato no opera tal fenómeno extintivo de esa obligación, toda vez que dicha prestación se hace exigible a la terminación del vínculo laboral.”²

“En este punto debe aclararse, que las cesantías así se tengan que consignar anualmente en un fondo de pensiones, se hacen exigibles a la terminación del contrato de trabajo, ya que por la naturaleza y finalidad de esta prestación social, destinada a atenuar las vicisitudes que pudieren sobrevenir de la condición de cesante en que pudiera encontrarse el trabajador, solo a la finalización del vínculo aquél podría beneficiarse sin las limitaciones exigidas en los casos en que durante la vigencia de la relación laboral necesitara anticipos parciales o préstamos sobre las mismas, lo que significa que desde el día siguiente a culminarse el contrato resulta dable contar con la efectiva libertad de disposición.”³

Frente a la prescripción de la **indemnización moratoria por no consignar las cesantías**, se debe indicar que esta obligación se extingue al paso de los tres (3) años, contados desde la época en que se causó la mora, es decir, el 15 de febrero de cada anualidad, data en que termina el plazo para consignar las cesantías.

Para el caso de la prescripción de las **vacaciones**, dado que estas se causan al cumplir un (1) año de servicios, pero solo son exigibles un (1) año después de tal hito histórico, este término extintivo del derecho empieza a correr un año después de su causación.

2 Sentencias SL5291-2018, con ponencia de la Magistrada Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

3 SL16528-2016 con ponencia de los Magistrados Dres. GERARDO BOTERO ZULUAGA y JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

Es así como la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL16528-2016, con ponencia de los Magistrados Dres. GERARDO BOTERO ZULUAGA y JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, indicó sobre este tópico:

“... no se encuentran afectados por el fenómeno jurídico de la prescripción salvo las vacaciones cuya reclamación implica la pérdida del derecho del trabajador a disfrutar o compensar las correspondientes a los años que excedan de cuatro, pues las mismas son exigibles hasta cuando venza el año que tiene el empleador para concederlas.”

No obstante, tratándose de la **compensación de las vacaciones en dinero**, este derecho que emerge a la terminación del contrato laboral, en cuanto a las no disfrutadas, por lo que la prescripción tiene su génesis desde la fecha de tal fenecimiento.

Así lo ha sentado nuestro máximo Tribunal de la Jurisdicción Ordinaria Laboral en Sentencia SL 555-2013, con ponencia del Magistrado Dr. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO:

“Además de ello, esta Sala de la Corte ha sostenido que la compensación en dinero de las vacaciones, que es la que se amolda a las pretensiones de la demanda, se hace exigible desde la misma terminación del contrato de trabajo y, por lo mismo, desde allí comienza a contarse el término para la prescripción.”

Esbozado lo anterior, procede la Sala a verificar el acaecimiento del fenómeno extintivo de la prescripción de los derechos reclamados por la actora, atendiendo a los extremos temporales de la relación contractual laboral (18 de septiembre de 2014 a 28 de diciembre de 2018), el momento de exigibilidad de cada una de las acreencias pretendidas, la fecha en que elevó reclamación a la demandada respecto del pago de las mismas (18 de febrero de 2019), y el hito histórico en que se incoó el libelo introductorio del proceso (11 de abril de 2019, conforme a acta de reparto obrante a folio 1).

Ahora bien, en virtud de que las cesantías, intereses a las cesantías y la compensación en dinero de las vacaciones, prevén como extremo temporal final prescriptivo, tres (3) años contados a partir del fenecimiento del vínculo contractual laboral, se debe precisar, que en la presente litis, ninguna de estas acreencias se encuentran cobijadas con esta extinción, toda vez que el contrato feneció el 28 de diciembre de 2018, la actora elevó reclamación de pago al ex empleador el 18 de febrero de 2019, interrumpiendo la prescripción, y la demanda se instauró el 11 de abril de 2019.

Entre tanto, respecto de la indemnización moratoria por no consignar las cesantías, se acota, que la causada entre el 15 de febrero de 2015 y el 15 de febrero de 2016 se encuentra afectada por el fenómeno extintivo de la prescripción, toda vez que si bien es cierto elevó la demandante reclamación a la demandada para el pago de acreencias laborales el 18 de febrero de 2019, la cual tiene la vocación de suspender este lapso, igualmente lo es, que del contenido de dicha misiva se observa, que la pretensión de pago de sanción moratoria por no pago oportuno de cesantías, no se elevó a DIVERSIONES ALIANZA S.A.S., por lo que esta comunicación no tuvo la vocación obstructiva del curso del tiempo respecto de esta acreencia, debiéndose atender a la época en que se presentó la demanda, lo cual ocurrió solo hasta el 11 de abril de 2019.

En consecuencia, solo es posible reconocer a título de sanción moratoria por no pago de las cesantías, los valores causados desde el 15 de febrero de 2017 (data en la que se deberían consignar las cesantías correspondientes a la vigencia 2016) al 15 de febrero de 2018 (momento en que vencía el plazo para consignar las cesantías correspondientes al año 2017).

Frente a la prima de servicios es menester esbozar, que las exigibles desde el 21 de diciembre de 2014 al 21 de diciembre de 2015, se afectaron con el fenómeno extintivo de prescripción, toda vez que no se encuentran amparadas con la interrupción de tal cómputo de fenecimiento realizado a través de la reclamación elevada a la accionada el día 18 de febrero de 2019.

Conforme a lo expuesto y atención a lo previsto en el artículo 283 del C.G.P., aplicable por remisión del artículo 145 de la normativa procesal laboral y de la

seguridad social, en segunda instancia se debe imponer condena en concreto, por lo que surge la necesidad de establecer el valor de las acreencias laborales adeudadas a la actora, y una vez realizadas las operaciones aritméticas de rigor conforme a la tabla adjunta a la presente, se evidencia que a la accionante le asiste el derecho al pago de las prestaciones sociales adeudadas por la parte pasiva, de la siguiente forma:

- Cesantías: \$3.468.158
- Intereses a las cesantías: \$398.355
- Vacaciones: \$1.761.689
- Primas de servicios: \$2.528.022
- Sanción moratoria por no consignación de las cesantías: \$18.346.800
- Sanción moratoria por pago inoportuno de las prestaciones sociales definitivas: \$388.267

Valores que deberán ser indexados al momento del pago, conforme al Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE.

Ahora bien, en atención a que la parte pasiva efectuó pago por consignación de las prestaciones sociales que liquidó de manera definitiva a favor de la actora, a través de la constitución del título de depósito judicial No. A6790624 del 11 de enero de 2019, por valor de \$412.700, es necesario ordenar que dicho valor sea descontado de las acreencias laborales cuyo pago aquí se ordena.

Por lo anterior, esta colegiatura modificará los numerales SEGUNDO y TERCERO de la providencia objeto de alzada, en el sentido de condenar a DIVERSIONES ALIANZA S.A.S. a pagarle a la demandante i) La suma de \$3.468.158 por concepto de Cesantías; ii) \$398.355 a título de Intereses a las Cesantías; iii) \$2.528.022 por primas de servicios; iv) \$1.761.689 por concepto de Vacaciones; v) \$18.346.800 en virtud en la sanción moratoria por no consignación de cesantías; vi) Sanción moratoria por pago inoportuno de las prestaciones sociales definitivas: \$388.267, montos que deberán ser indexados al momento del pago, conforme al Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE, y de los cuales será descontado el valor con el cual se constituyó el título de depósito judicial No. A6790624 del 11 de

enero de 2019 (\$412.700); y de declarar parcialmente probada la excepción de prescripción, respecto de la sanción moratoria por la no consignación de cesantías, por el período comprendido 15 de febrero de 2017 (data en la que se deberían consignar las cesantías correspondientes a la vigencia 2016) al 15 de febrero de 2018 (momento en que vencía el plazo para consignar las cesantías correspondientes al año 2017), de la prima de servicios por el lapso causado entre el 21 de diciembre de 2014 al 21 de diciembre de 2015; y confirmarla en todo lo demás.

Costas. Atendiendo a que el recurso de alzada se despachó de manera desfavorable a la parte demandante y a la demandada, en aplicación del artículo 365, numeral 1 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se impondrá condena en costas de segunda instancia a CLAUDIA MARCELA TRUJILLO NARVÁEZ en favor de DIVERSIONES ALIANZA S.A.S. y a esta última, en favor de la actora.

IX. DECISIÓN

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

X. RESUELVE

PRIMERO. – MODIFICAR los numerales SEGUNDO y TERCERO de la sentencia proferida el catorce (14) de agosto de dos mil diecinueve (2019) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, los cuales quedarán así:

“SEGUNDO: CONDENAR a DIVERSIONES ALIANZA S.A.S. a pagarle a la demandante, a cuenta de prestaciones sociales:

- *Cesantías: \$3.468.158*
- *Intereses a las cesantías: \$398.355*
- *Vacaciones: \$1.761.689*
- *Primas de servicios: \$2.528.022*
- *Sanción moratoria por no consignación de las cesantías: \$18.346.800*
- *Sanción moratoria por pago inoportuno de las prestaciones sociales definitivas: \$388.267.*

Valores que deberán ser indexados al momento del pago, conforme al Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE.

De los cuales será descontado el valor con el cual se constituyó el título de depósito judicial No. A6790624 del 11 de enero de 2019 (\$412.700).

“TERCERO: DECLARAR parcialmente probada la excepción de prescripción, respecto de la sanción moratoria por la no consignación de cesantías, por el período comprendido 15 de febrero de 2017 (data en la que se deberían consignar las cesantías correspondientes a la vigencia 2016) al 15 de febrero de 2018 (momento en que vencía el plazo para consignar las cesantías correspondientes al año 2017), de la prima de servicios por el lapso causado entre el 21 de diciembre de 2014 al 21 de diciembre de 2015 y no probadas las restantes.”

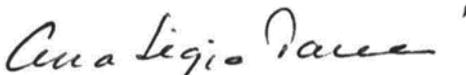
SEGUNDO. – CONFIRMAR en todo lo demás la providencia de fecha y orígenes anotados, por lo expuesto.

TERCERO. - CONDENAR en costas de segunda instancia a CLAUDIA MARCELA TRUJILLO NARVÁEZ en favor de DIVERSIONES ALIANZA S.A.S. y a esta última en favor de la actora, en virtud de que los recursos de alzada incoados por estas se despacharon de manera desfavorable a sus intereses, conforme lo previsto en el artículo 365 numeral 1 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

CUARTO. – NOTIFICAR la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9° de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, artículo 41 del Código

Procesal Laboral y de la Seguridad Social y el Auto AL2550-2021, con vigencia para este caso, proferido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Magistrado Dr. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR⁴.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ANA LIGIA CÁMACHO NORIEGA

LUZ DARY ORTEGA ORTIZ
(En ausencia justificada)


GILMA LETICIA PARADA PULIDO

⁴ Las sentencias dictadas por escrito para resolver el recurso de apelación de la sentencia de primera instancia o la consulta deben ser notificadas por edicto, en aplicación del numeral 3 del literal d del artículo 41 del CPTSS durante la vigencia del Decreto Legislativo 806 de 2020.

LIQUIDACIÓN PRESTACIONES SOCIALES					
AÑO	SALARIO	CESANTÍAS	INT. CESANTÍAS	PRIMA DE SERVICIOS	TOTAL
2014	703.000	201.136	6.906	-	208.042
2015	739.000	739.000	88.680	-	827.680
2016	791.000	791.000	94.920	791.000	1.676.920
2017	846.000	846.000	101.520	846.000	1.793.520
2018	896.000	891.022	106.329	891.022	1.888.373
TOTALES		3.468.158	398.355	2.528.022	6.394.535

LIQUIDACIÓN VACACIONES				
SALARIO MENSUAL	DESDE	HASTA	DIAS	VACACIONES
739.000	18/09/2014	17/09/2015	360	369.500
791.000	18/09/2015	17/09/2016	360	395.500
846.000	18/09/2016	17/09/2017	360	423.000
896.000	18/09/2017	17/09/2018	360	448.000
896.000	18/09/2018	28/12/2018	101	125.689
TOTAL				1.761.689

Cálculo Indemnización Por No Pago de Cesantías _ Art 99 Ley 50/1990						
AÑO	DESDE	HASTA	CAUSACIÓN	DIAS	SALARIO	SANCIÓN
2016	1/01/2016	31/12/2016	15/02/2017	360	\$ 791.000	\$ 9.492.000
2017	1/01/2017	31/12/2017	15/02/2018	314	\$ 846.000	\$ 8.854.800
						\$ 18.346.800

Cálculo Indemnización Moratoria _ Art 65 C.S.T.				
	AÑO	MES	DÍA	Tiempo en:
Fecha hasta donde se liquida:	2019	01	11	Días
Fecha desde donde se liquida;	2018	12	29	13
ingreso Mensual:	\$ 896.000			
Ingreso Diario:	\$ 29.867			
Total Indemnización	\$ 388.267			

RESUMEN CONCEPTOS LABORALES	
Cesantías	\$ 3.468.158
Intereses Cesantías	\$ 398.355
Vacaciones	\$ 1.761.689
Prima De Servicios	\$ 2.528.022
Indemnización Por No Pago De Cesantías _ Art 99 Ley 50/1990	\$ 18.346.800
Sanción Moratoria _ Art. 65 C.S.T.	\$ 388.267
TOTAL ADEUDADO	\$ 26.891.291
(-) Titulo De Depósito Judicial No. A6790624	\$ 412.700
SALDO A PAGAR	\$ 26.478.591

Firmado Por:

Ana Ligia Camacho Noriega
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Gilma Leticia Parada Pulido
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

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: **5e332e176a742166418d1c6e45c9c5203ba6c6d729c764baba24d952272ccfbd**

Documento generado en 18/12/2023 02:25:50 PM

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