



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

*EDICTO No. 127*

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA 27 DE SEPTIEMBRE DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15759 31 05 002 2020 00069 01.

DEMANDANTE(S) : DORIS ESPITIA BETANCUR

DEMANDADO(S) : ASESORIAS Y PROYECTOS S.A. "ASPRO S.A."

FECHA SENTENCIA : SEPTIEMBRE 27 DE 2022.

MAGISTRADO PONENTE : Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPULVEDA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 28/09/2022 a las 8:00 am, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS

Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy 28/09/2022 a las 5:00 p.m.

RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS

Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO

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

SALA ÚNICA

CLASE DE PROCESO	:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	:	15759310500220200006901
DEMANDANTE	:	DORIS ESPITIA BETANCUR
DEMANDADOS	:	ASESORÍAS Y PROYECTOS S.A.” ASPRO S.A”.
MOTIVO	:	APELACIÓN SENTENCIA
DECISIÓN	:	REVOCA
ACTA DE DISCUSIÓN	:	ACTA NÚM. 183
MAGISTRADO PONENTE	:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá, veintisiete (27) de septiembre de dos mil veintidós (2021),

**ASUNTO A DECIDIR:**

El recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante contra la sentencia del 17 de junio de 2021, proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso.

**ANTECEDENTES PROCESALES:**

**I.- La Demanda:**

DORIS ESPITIA BETANCUR, a través de apoderado judicial, el 17 de julio de 2020 presentó demanda en contra de ASESORÍAS Y PROYECTOS S.A. “ASPRO S.A”, para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia, se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 15 de abril de 2013 al 20 de marzo de 2020, el cual terminó por causa imputable al empleador y, como consecuencia, se condene a la empresa demandada al pago de cesantías, intereses a las cesantías, mora en el pago de las cesantías, primas de servicio, vacaciones,

reajuste salarial, indemnización por falta de pago de salarios y prestaciones sociales, aportes a seguridad social, costas procesales y condenas ultra y extra petita.

Funda las pretensiones, en síntesis, en los siguientes hechos:

1.- DORIS ESPITIA BETANCUR ingresó a laborar en la empresa demandada como radio operadora de taxis, mediante contrato verbal, desde el 15 de abril de 2013 hasta el 20 de agosto de 2020, recibiendo como contraprestación salario a destajo, equivalente a tres mil cien pesos (\$3.100.00) por hora de trabajo, por seis horas diarias, es decir, dieciocho mil seiscientos pesos (\$18.600.00) diarios, para un promedio mensual de cuatrocientos sesenta y cinco mil pesos (\$465.000.00).

2.- La señora DORIS ESPITIA BETANCUR tiene derecho a que se le reajuste el salario devengado al mínimo legal mensual vigente por cada año que prestó sus servicios a la empresa ASESORÍAS Y PROYECTOS S.A., ASPRO S.A.

3.- La demandante cumplía el horario establecido por el empleador en turnos de 6 horas, cumplía órdenes y la labor fue desempeñada bajo subordinación y dependencia de la gerencia de la empresa ASESORÍAS Y PROYECTOS S.A., ASPRO S.A.

4.- La relación laboral persistió, de manera ininterrumpida, hasta el día 20 de marzo de 2020, fecha en la que la representante legal de la empresa dio por terminado el contrato sin justa causa.

5.- Durante la vigencia del contrato no fueron canceladas a la demandante las horas nocturnas, dominicales, festivos laborados, ni prestaciones sociales.

6.- La empresa demandada se encuentra en mora respecto del pago de aportes a pensión de la señora DORIS ESPITIA BETANCUR.

## **II.- Admisión, Traslado y Contestación de la demanda.**

La demanda fue admitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, en providencia del 21 de agosto de 2020.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Carpeta Digital-Primera Instancia-04 Auto21082020

Corrido el traslado a la empresa ASESORÍAS Y PROYECTOS S.A., ASPRO S.A., mediante apoderado judicial, contestó la demanda,<sup>2</sup> señalando, frente a los hechos, no ser ciertos y oponiéndose a la totalidad de las pretensiones, por cuanto no concurren los tres elementos para la existencia de un contrato laboral, pues lo que existió entre las partes fue un contrato de prestación de servicios. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: “Prescripción, *Inexistencia del contrato de trabajo entre la demandada y el demandante, Existencia contrato de prestación de servicios, Buena fe del demandado, Cobro de lo debido, Inexistencia indemnización moratoria, Inexistencia de la indemnización consagrada en el art 99 de la Ley 50 de 1990 por la no consignación de las cesantías y Excepción Innominada*”

### **III.- Sentencia Impugnada.**

En audiencia del 17 de junio del 2021, evacuada la fase probatoria y de alegaciones, se profirió sentencia a través de la cual el juzgado resolvió, (1) Absolver de todas y cada una de las pretensiones invocadas por la demandante señora DORIS ESPITIA BETANCOURT en contra de la sociedad ASESORÍAS Y PROYECTOS S.A. “ASPRO S.A.”, (2) Declarar Probadas las excepciones de *Inexistencia del contrato de trabajo, Cobro de lo debido, inexistencia de indemnización moratoria, inexistencia de la sanción por no consignación de las cesantías consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990* y (3) Remitir la actuación a esta Corporación para que se surtiera el Grado Jurisdiccional de Consulta.

La sentencia se funda, en síntesis, en las siguientes consideraciones:

1.- Teniendo en cuenta los artículos 23 y 24 del CST. y las pruebas documentales y testimoniales allegadas al plenario, no se probó la relación laboral entre la demandante DORIS ESPITIA BETANCOURT y la empresa ASPRO S.A., al no acreditarse la prestación personal del servicio; para el efecto, la funcionaria de primera instancia resaltó la autonomía que tenían los radioperadores para cambiar y/o solicitar, sin consulta alguna a otro radioperador, la realización de parte o la totalidad de las horas de su turno.

2.- Respecto de la continuada subordinación o dependencia, no se cumplía, pues la demandada no ejercía directrices constantes sobre el trabajo de la demandante, insistiendo en que los radioperadores tenían la autonomía en su trabajo,

---

<sup>2</sup> Carpeta Digital-Primera Instancia -06 Contestación demanda 06102020.

concretamente de asignar las carreras a los conductores, así como de determinar ciertas sanciones, decisiones que no eran consultadas con la empresa Aspro S.A., así como tampoco estaban supeditadas a una determinada cantidad de horas laboradas, pues cada radioperador realizaba los turnos de acuerdo a su disponibilidad de tiempo.

3.- La retribución por el servicio prestado correspondía a las horas trabajadas por cada persona; no obstante, no había control respecto de quién realizaba las horas, pues cada radioperador pasaba su cuenta de cobro y la empresa, de buena fe, realizaba los pagos. Sí se recibía una retribución por las horas trabajadas, pero al no estar demostrados el primero y segundo de los elementos, no se podría hablar de salario, sino de honorarios o pago por horas laboradas

4.- En consecuencia, estimó que no se demostró ninguno de los tres elementos consagrados en el artículo 23 del C.S.T. y, por tanto, negó la totalidad de las pretensiones de la demanda invocadas por la señora DORIS ESPITIA BETANCURT, al no haberse demostrado la existencia de un contrato de trabajo.

#### **IV.- Del recurso interpuesto.**

En contra de la sentencia que acaba de reseñarse, interpuso recurso de apelación la parte demandante, con los argumentos que se resumen a continuación:

1.- La prestación personal del servicio se encuentra probada con las certificaciones emanadas y las declaraciones de los testigos, las cuales determinan que laboró entre el año 2013 y el mes de marzo del año 2020, la prestación del servicio se dio de manera ininterrumpida porque así se colige de las pruebas tanto documentales como testimoniales.

2.- Respecto a la autonomía que llegara a tener la demandante, no se puede olvidar que las sanciones que imponían las radioperadores estaban reguladas y así lo refirieron tanto Doris Espitia como Luz Mery Ayala y Yaneth, cuando manifestaron que *“se le debía asignar al que estaba más cercano, que si nadie estaba a tres cuadras, se empezaba a buscar al que estuviera entre cuatro y ocho cuadras”*, las sanciones no eran liberalidad de las radioperadoras, sino que se encuentran consagradas en el manual de la empresa Aspro Taxi S.A.; por lo tanto, las radioperadoras se encuentran en la obligación de cumplir dicho manual.

3.- En punto de la libertad que puedan tener las radioperadoras para el cambio de los turnos, precisó que no eran frecuentes, pues de acuerdo con las pruebas allegadas, no hay más de cinco (5) cambios o inconformidades por parte de la radioperadora, por lo que no constituye regla que en un trabajo de ocho (8) años, en cinco oportunidades la accionante no haya podido realizar sus funciones en los horarios establecidos por la empresa.

4.- No se puede presumir que tuvieron la libertad de adjudicar el turno a cualquier persona para que hiciera su trabajo, y así lo constató el señor Ricardo en su condición de auxiliar de gerencia, en la medida que se trataba de la persona a quien previamente ellos autorizaran para que prestara el servicio; adicionalmente, no hay prueba de cuáles fueron los turnos en los que la accionante se suprimía de hacer su labor, por lo que no se le puede endilgar a la demandante que la empresa Aspro Taxi hubiera dejado al azar la responsabilidad o la vigilancia de la prestación del servicio; contrario sensu, se observa que es una omisión consciente de la empresa dejar al garete ese tipo de control con el fin de omitir la relación obrero – patrono.

5.- La empresa accionada no desvirtuó la prestación personal del servicio; por el contrario, existen certificaciones laborales que dicen que trabajó de un tiempo a otro con contrato de prestación de servicio que brilla por su ausencia, el cual no existe por lo que no se puede tomar en cuenta.

6.- Finaliza argumentando que no hay evidencia en las relaciones de pago que la señora Doris no haya laborado en determinado tiempo.

#### **V.- Alegaciones en segunda instancia.**

Corrido el traslado propio del Decreto 806 de 2020 para que las partes alegaran esta instancia, únicamente se pronunció el demandado, quien insistió en que la sentencia recurrida debe ser confirmada, toda vez que ninguno de los elementos propios de la relación laboral se encuentran acreditados, pues: (i) no había prestación personal del servicio, en la medida cualquier persona podía reemplazar a la señora ESPITIA; (ii) no existía subordinación, ya que la demandante tenía plena autonomía para el desarrollo de sus labores; y (iii) la remuneración era cancelada por los mismos taxistas, lo que da lugar a que se nieguen toda y cada una de las pretensiones de la accionante.

## **LA SALA CONSIDERA:**

### **1.- Presupuestos procesales.**

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

### **2.- Problemas Jurídicos.**

Vistas la sentencia y la sustentación del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, son temas a tratar en esta instancia los relativos a: (1) la existencia de la relación laboral y (2) en caso que sea declarado el contrato, decidir sobre los salarios, prestaciones e indemnizaciones que se reclama, así como la procedencia de la excepción de prescripción.

### **3.- Sobre la existencia de la relación laboral**

El artículo 22 del C. S. T. define el contrato de trabajo como “aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración”. De esta definición derivan los elementos esenciales del contrato de trabajo, pero, para mayor precisión, el artículo 23 *ibídem* los enuncia, a saber: la actividad personal del trabajador, la continuada dependencia o subordinación y un salario como retribución del servicio, reunidos los cuales, señala el inciso 2, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”, con lo cual, desde antaño, se incluyó en la legislación laboral el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, elevada hoy a canon constitucional por el artículo 53 superior.

El artículo 24 de la misma codificación establece, además, la presunción legal de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, de suerte que, demostrada ésta, los restantes elementos se presumen, aunque, la prestación del servicio personal debe quedar probada en cuanto a su naturaleza o tipo, duración o extremos temporales y horario diario, esenciales a la hora de definir las obligaciones de las partes.

Para el caso, aunque existen reparos sobre los extremos, no está en discusión, que la demandante prestó sus servicios como radioperadora desde el año 2013 a favor de la empresa ASESORÍAS Y PROYECTOS S.A. ASPRO S.A., en el municipio de Sogamoso. Esos servicios personales consistían, esencialmente, en tomar las llamadas telefónicas de aquellas personas que requirieran el servicio de taxi y proceder a asignarlo al conductor más cercano; situación fáctica aceptada por el extremo demandado, quien indicó que, en efecto, esta era la función desempeñada por DORIS ESPITIA BETANCUR, lo que se desprende de la contestación de la demanda, cuando, respecto al hecho primero de esta última, se indicó: *“No es cierto que la señora DORIS ESPITIA BETANCUR, labore en la empresa ASESORIA Y PROYECTOS S.A “ASPRO S.A.”, ella presta su servicio como radio operadora en virtud de los 7 contratos que existen entre la demandante y la empresa demandad[a]”*

Así, la discusión se centra en establecer si esos servicios personales lo fueron subordinados y gobernados por un contrato de trabajo o, si, como se concluyó en la primera instancia y lo aseguró el demandando, se trataba de un contrato de prestación de servicios en el que la demandante contaba con plena autonomía de las funciones que desempeñaba.

Tal como se señaló en precedencia, la presunción contenida en el artículo 24 del CST prevé que el trabajador le es suficiente probar que desempeñó determinada labor, para que se presuma que ella se encuentra gobernada por una relación de carácter laboral; de ahí que en casos como el presente, en el que se aceptó la realización de la labor, correspondía a la empresa demandada probar que la relación que los ató no fue del orden laboral sino meramente civil.

En este caso, advierte la Sala desde ahora, ASPRO S.A. no logró acreditar que el vínculo que lo ató con la demanda fuera el de una relación eminentemente civil, con prevalencia de la autonomía y voluntad de la contratista, que se exige para este tipo de vinculación, como se procede a exponer:

Lo primero que se evidencia es que, aunque se refiere por la demandada que el vínculo con DORIS ESPITIA BETANCUR derivó de siete contratos de prestación de servicios, nunca se indicó si estos fueron de carácter verbal o escrito, y por consiguiente tampoco se detallaron las condiciones particulares en las que las partes dispusieron que se prestarían esos servicios personales, limitándose a referir que la demandante administraba su propio tiempo en función de lo que mejor le convenía, por lo que sus honorarios no eran fijos, sino variables.

Esta circunstancia no fue aclarada de forma precisa, ni siquiera por la misma representante legal de la empresa, ANA ISABEL FAJARDO GARAVITO, quien, por el contrario, al rendir su interrogatorio en el proceso, y a pesar de querer referir en todo momento que se trató de una vinculación completamente autónoma, dio serios indicios de la subordinación a la que era sometida DORIS ESPITIA BETANCUR en desarrollo de la labor desempeñada.

Inicialmente, aseguró que la vinculación de las operadoras se encontraba a cargo del gerente operativo de ASPRO S.A. y que tal labor se desempeñaba siempre en las instalaciones de la empresa que funciona en arrendamiento, por lo que han presentado diversas sedes, además, aseguró que los turnos prestados eran coordinados exclusivamente por el mismo gerente operativo, quien ponía a disposición de todas las personas vinculadas los tiempos y estos decidían si los tomaban o no. Así lo indicó:

*El señor gerente operativo elaboraba un horario se le ponía a disposición de las niñas, los niños o los jóvenes que estuvieran y decidían si podían o no podían, él es el que hablaba con ellas para ver cuales podían cuáles no podían, luego se volvía a hacer otro en el cual firmaba cada una, que si cumplía esos turnos.*

Y aunque insistió en que esa era una labor completamente autónoma, pues una vez tomaban el turno podía recibir o no las llamadas e, incluso, dormir, la autonomía que se predica la dirigió más a relatar un posible incumplimiento de la labor que debía desempeñar que a estimar que el contrato era del orden civil. Así continuó en su interrogatorio:

*“Muchas ocasiones sucedió, no le podría decir exactamente con Doris, pero si con casi con varias, yo pasaba en las noches y a veces estaban luces apagadas y todo, lo que hacía era informarle al gerente operativo y porque a mí me llamaban incluso funcionarios de la rama, muchas veces me llamaban a media noche no están contestando”.*

En ese entendido, la Sala parte de hechos irrefutables en la relación existente, como lo son: (i) que Doris Espitia sí laboraba como radioperadora; (ii) que esa labor la desempeñaba en las instalaciones dispuestas por ASPRO S.A.; (iii) que era el gerente operativo de ASPRO el que determinaba los turnos que debían ser cubiertos y que era la trabajadora la que decidía si los tomaba o no; (iv) que se controlaba el cumplimiento del horario o función, incluso, pasando en las noches e informando la novedad al gerente operativo, como se aseguró en la última respuesta resaltada; y (v) que la remuneración era cancelada por la empresa demandada, dependiendo de los turnos que realizara en el mes.

Ahora bien, la defensa de la demandada se centra en señalar que la libre escogencia de los turnos y la posibilidad de sancionar a los taxistas que no cumplían con indicar su verdadera ubicación, demuestra que la labor que realizaban las radioperadoras era plenamente autónoma y sobre ellas no existía ninguna subordinación; sin embargo, basta tan solo con verificar la forma en que se desempeñaba la labor para concluir con certeza que los acuerdos dispuestos por las partes en tal punto, en modo alguno eliminaba la subordinación que se predica de la relación, sino que apenas constituía las directrices bajo las cuales debían laborar.

Sobre la escogencia del horario, en modo alguno puede estimarse independencia de la trabajadora, pues si bien ella podía tomar el turno que le convenía, ello dependía de los tiempos estimados por el coordinador, y siempre ajustado a la decisión de sus demás compañeros de trabajo, de suerte que tal determinación incidía solo sobre la cantidad de tiempo laborado en un mes, pero no sobre una posible independencia de la labor.

Ahora, a la trabajadora le era posible cambiar su turno, es cierto, pero no con la independencia que se quiere hacer ver, pues para que ello fuera posible resultaba indispensable que fuera uno de sus compañeros de labores, previamente contratado por la misma empresa, el que realizara el reemplazo, y no cualquier persona que escogiera con independencia. Se insiste, la consecuencia inmediata era menos horas laboradas por mes, pero no la autonomía en la labor, en tanto, siempre recibían la remuneración por parte de ASPRO S.A.

En punto de las decisiones tomadas en su horario laboral, es diáfano que ello correspondía a una función más de su cargo, y no a la independencia de la labor, situación supeditada al reglamento que debían conocer para desarrollar su trabajo. Al respecto, señaló el testigo Ricardo Rincón, quien laboró como Auxiliar de ASPRO S.A.

*Infórmele al despacho si las operadoras tenían una especie de reglamento laboral. ¿Y, en caso afirmativo, quién se lo suministraba?*

*Un reglamento laboral, no sé si pueda llamarse reglamento laboral tenían un reglamento del del funcionamiento del Call Center que indicaba El modo de asignar el servicio a los a los taxis, las claves que se utilizan para comunicarse con ellos, el tipo de sanciones que a los que podrían incurrir los taxistas en caso de reportarse mal o de, digamos de utilizar de una manera inadecuada el radio. El reglamento como tal, no sé quién lo elaboraría, no sé quién lo suministraría al call center, cuando yo llegué a la empresa ese manual ese ya existía ya estaba ahí todo organizado entonces no.*

La anterior situación fue confirmada por YANET MERCHÁN GONZÁLEZ, quien aseguró que las sanciones dependían del reglamento del call center que siempre estaba en el lugar.

En el anterior contexto, no entiende la Sala como puede estimarse que existe independencia en la relación aducida, pues lo cierto es que quien dirigía y controlaba el trabajo era ASPRO S.A., ya que, sin interesar cuál era el control que se daba sobre las trabajadoras, era la empresa la que suministraba las instalaciones, los equipos para operación, contrataba con los taxistas, recaudaba el dinero y cancelaba a las radio operadoras, según las horas laboradas.

En el escenario descrito, lo único que puede concluirse es que la empresa demandada no desvirtuó la presunción propia del artículo 24 del CS.T. y, contrariamente, las pruebas tanto documentales como testimoniales que obran en el proceso, dan cuenta que ASPRO S.A. siempre fungió como un verdadero empleador, situación suficiente para considerar que entre DORIS ESPITIA BETANCUR y la demandada existió una relación laboral que deberá ser declarada por esta Corporación.

#### **4.- De los extremos de la relación laboral.**

En el escrito de demanda, se aseguró que la señora ESPITIA BETANCUR prestó sus servicios entre el 15 de abril de 2013 hasta el 20 de agosto de 2020; manifestación a la que se opuso la demandante, al asegurar que DORIS trabajó desde el 15 de abril de 2013 hasta el 08 de septiembre de 2019, con diversas interrupciones.

Como es claro que al interior de la actuación no se probó de manera efectiva las interrupciones del contrato de trabajo a que se alude en la contestación, pues tan solo se trajo la declaración de RICARDO RINCÓN, quien adujo no recordar con exactitud la fecha ni duración de las mismas, habrá de entenderse que el vínculo laboral que ató a las partes fue permanente e ininterrumpido, no solo porque no se trajo a este proceso la prueba de las bitácoras que manejaba ASPRO S.A., y que podía dar claridad acerca de esa situación, sino porque ninguna de las testigos que concurrieron al proceso manifestaron haber visto, durante el tiempo que estuvieron allí, que la labor de DORIS ESPITIA se haya visto interrumpida.

Ahora bien, la discusión se centra, entonces, sobre el extremo final de esa relación laboral, pues, mientras la demandante asegura que culminó en agosto de 2020, la demandada asegura que el último contrato finalizó el 08 de septiembre de 2019.

Para el efecto, recuérdese que cuando no existe certeza sobre la prestación de un servicio en un determinado período, los jueces tienen la obligación de procurar desentrañar de los elementos de persuasión los extremos temporales de la relación laboral (CSJ SL, 22 mar. 2006, rad. 25580, reiterada en CSJ SL1181-2018), y para los casos en que no hay seguridad sobre el salario devengado, se debe adoptar el salario mínimo legal mensual vigente para imponer las respectivas condenas (CSJ SL4192-2019), de modo que la falta de prueba específica de tales hechos tampoco conduce fatalmente a la negación de las pretensiones en todos los casos.

Para dar claridad a tal situación, obran en el plenario diversas pruebas documentales que evidencian que DORIS sí laboró luego del mes de septiembre de 2019; prueba de ello, lo es la documental visible a folio 89 del documento *01DEMANDA ORDINARIA LABORAL LUZ MERY AYALA 27072020.pdf*, correspondiente al recibo de pago de fecha 06 de diciembre de 2019, que acredita el pago de los servicios prestados en el mes de noviembre de ese año. Igualmente, a folio 07 del documento *Anexos de la contestacion Rad.2020-00069.pdf*, la demandada allegó recibo de pago de fecha 06 de febrero de 2020, en el que se registra la cancelación de los servicios laborados en el mes de enero de 2020, lo que quiere decir que, por lo menos en los recibos que se presentaron, hay prueba de haber desempeñado labores hasta febrero de 2020.

Por otra parte, los testigos LUZ MERY AYALA GÓMEZ y RICARDO RINCÓN coincidieron en que las labores fueron desempeñadas hasta el inicio de la pandemia, porque en esa época inició el toque de queda en la ciudad de Sogamoso y no era posible continuar prestando ese servicio.

Así las cosas, y como es de público conocimiento que a partir del 16 de marzo de 2020 en todo el territorio nacional se tomaron medidas para contener la emergencia sanitaria generada por el COVID 19, y como las compañeras de labores de la demandante insistieron en señalar que fue esta situación particular la que detonó la imposibilidad de mantener en funcionamiento las radioperadoras, se tendrá como fecha final de la relación laboral el último día del mes de marzo de 2020, por considerarse una fecha razonable y acorde con los elementos de persuasión que indican que fue el inicio de la pandemia, el motivo para la terminación del vínculo

laboral, además de que el extremo activo no allegó medio probatorio alguno que acreditara que después de marzo de 2020 laboró en los términos por ella indicados. En consecuencia, los extremos de la relación laboral se reconocen entre el 15 de abril de 2013 al 31 de marzo de 2020.

## **5.- Sobre la jornada laboral y el salario devengado**

Sobre la jornada laboral desempeñada, aseguró la demandante que laboraba en turnos de seis horas diarias, aunque no especificó con la precisión requerida, la periodicidad de esos turnos. Por su parte, la empresa demandada, apenas si indicó que existieron diversos contratos de prestación de servicios, y aunque aceptó que era una labor que se desempeñaba en las instalaciones de ASPRO S.A., según el turno escogido por la demandante, tampoco precisó cuántos turnos efectivos eran realizados al mes.

Las testigos que concurrieron al proceso, informaron que, en efecto, el servicio se prestaba por turnos y que era en el registro de bitácora donde se consignaba la cantidad de turnos efectivamente realizados. Entonces, como lo que si se estableció de las pruebas documentales es que el trabajo era permanente y constante, más no esporádico, la Sala entiende que la relación laboral se desarrolló en el término máximo permitido para este tipo de labores, en los términos propios del artículo 161 del C.S.T., vigente para la fecha de la relación laboral, que prevé:

*ARTÍCULO 161. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:*

*c). <Ver Notas del Editor> <Inciso modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;*

*En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.*

Lo anterior teniendo en cuenta lo ya dicho en precedencia, relativo a que cuando no existe certeza sobre el salario devengado y horario efectuado, se debe partir de los mínimos legales previstos en la ley; máxime si se tiene en cuenta que el extremo pasivo no probó una intensidad horaria diversa a pesar de que, en todo momento,

insistió en el registro de bitácoras que debió allegar de manera íntegra al expediente, a fin de esclarecer una situación diversa.

En consecuencia, se entenderá que la labor desempeñada por DORIS ESPITIA BETANCUR era la máxima legal permitida y, por ende, mensualmente, debía recibir el valor correspondiente al salario mínimo legal mensual vigente.

## **6.- De las pretensiones de condena y la excepción de prescripción**

Declarada la existencia de la relación laboral entre la señora DORIS ESPITIA y ASPRO S.A. con extremos del 15 de mayo de 2013 y el 31 de marzo de 2020, analiza la Sala la procedencia de las pretensiones condenatorias en los términos solicitados en el escrito de demanda; sin embargo, por los efectos que puede tener sobre cada uno de los valores a reconocer, se resolverá, inicialmente, sobre la excepción de prescripción, propuesta por el demandado en los siguientes términos:

### **6.1.- Prescripción.**

Los artículos 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, enseñan que las acciones correspondientes a los derechos laborales prescriben en tres años contados a partir del momento en que cada uno de tales derechos se hizo exigible, de tal forma que quien exija una prestación debe alegarla en el término establecido; para lo cual, es suficiente el simple reclamo escrito del trabajador ante el empleador, que genera la interrupción del término prescriptivo, mismo efecto que produce la presentación de la demanda, aunque sus consecuencias jurídicas y procesales son las previstas en el artículo 94 del C.G.P.

En este caso en particular, vemos que la demandante, a través de apoderado judicial, radicó la demanda el día 17 de julio de 2020<sup>3</sup>, fecha en el cual se interrumpió el término de prescripción, en consecuencia, la Sala liquidará tres años hacia atrás tomando como base esa fecha, lo que corresponda a nivelación salarial, prima de servicios, intereses a las cesantías y vacaciones; sin embargo, lo que concierne a las cesantías, no opera la prescripción, en la medida que la misma se hace exigible una vez terminado el vínculo laboral. Así lo ha señalado en múltiples oportunidades la Corte Suprema de Justicia:

---

<sup>3</sup> Folio 02 archivo digital Acta de Reparto .pdf

*“Sobre este particular tema, debe destacarse que los términos prescriptivos de las cesantías y de la sanción por no consignación de las mismas, no transitan por igual camino, en tanto su exigibilidad surgen en épocas diferentes, toda vez que el auxilio de cesantía se hace exigible al momento de la finalización del nexo laboral (sentencia CSJ SL, 24 ag. 2010, rad. 34393), mientras que el de la sanción moratoria nace en los términos del citado numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, ello a partir del vencimiento del plazo que tiene el empleador para depositar en cada anualidad dicha prestación social, es decir, desde el 15 de febrero del año siguiente al que corresponda las cesantías causadas y que se dejó de consignar, por ende, su exigibilidad emerge desde tal día, puesto que así lo dispone dicha preceptiva legal.*

*(...)*

*En este sentido y para efectos de aplicar la prescripción, la norma establece una fecha exacta para que el empleador efectúe la consignación respectiva, y anuncia que a partir del día siguiente se causa la sanción moratoria por el incumplimiento de esa obligación a cargo del empleador y, por tanto, el plazo para solicitar su pago empieza a correr desde el momento en que se origina su omisión, y es a partir de esa data cuando se hace exigible, surgiendo para el trabajador su derecho a reclamar tal reconocimiento, por ende, si el trabajador no ha ejercido la acción judicial en el término de los tres años siguientes, conforme lo establece el artículo 488 del CST y 151 del CPTSS, opera la prescripción”.*

En consecuencia, la excepción de prescripción se declarará parcialmente probada, respecto a los derechos que se hubieren hecho exigibles antes del 17 de julio de 2017.

## **6.2.- Reajuste salarial**

Reclama la demandante que se cancelen los valores de los salarios ajustados al mínimo legal mensual vigente. Atendiendo la prosperidad parcial de la prescripción, se entiende que los reajustes a que tendría derecho corresponderían a los valores adeudados entre el 17 de junio de 2017 y el 31 de marzo de 2020.

Con los recibos de pago que obran en el proceso como prueba documental, y lo dicho por la misma demandante en el líbello introductorio, se sabe que la señora DORIS ESPITIA BETANCUR percibió siempre un salario equivalente a \$3100 por hora, monto que se encuentra acreditado con los recibos de pago de los años 2018, 2019 y 2020 allegados el expediente; quiere decir ello que, para los años 2017, 2018 y 2019, el salario mensual ascendía a \$744.000.

El referido valor, para el año 2017, se compadecía con el mínimo legal mensual vigente, teniendo en cuenta que, para esa data, el salario mínimo, equivalía a \$737.717; sin embargo, no ocurre lo mismo en lo que hace al salario percibido entre 2018 y 2020, pues, la hora cancelada se encontraba, por debajo del mínimo legal mensual vigente, y sobre ella habrá de realizarse el respectivo ajuste salarial

En suma, el tiempo a tener en cuenta será, como ya se dijo, desde el 18 de julio de 2017 en adelante, sin embargo, la Sala evidencia que para el año 2017 no habrá nivelación pues en ese año el valor de la hora pagada es superior al que correspondía al salario mínimo, así entonces, el valor de reajuste salarial a cancelar a la demandante, equivale a \$2.166,267, según la siguiente liquidación:

AÑO	MESES LABORADOS	SALARIO CANCELADO POR MES	SALARIO TOTAL DEVENGADO EN EL AÑO	S.M.L.M.V	S.M.L.M.V. QUE DEBIÓ CANCELARSE EN EL AÑO	VALOR DE LA NIVELACIÓN
2018	12	\$744.000	\$8.928.000	\$781.242	\$9.374.904	\$446.904
2019	12	\$744.000	\$8.928.000	\$828.116	\$9.937.392	\$1.009.392
2020	3	\$744.000	\$2.232.000	\$877.803	\$2.941.971	\$709.971
<b>TOTAL</b>						<b>\$2.166.267</b>

### 6.3.- Prima de servicios.

Regulada en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1788 de 2016;

*“El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.”*

Para el caso, atendiendo 1003 días laborados, periodo no afectado de prescripción, el monto a reconocer por las primas de servicios equivale a \$ 2.164.880. Así:

FECHAS		SALARIO BASE	N.º DE DÍAS	VALOR PRIMAS DE SERVICIOS
INICIO	FIN			
15/04/2013	31/12/2013			<i>Prescripción</i>
1/01/2014	31/12/2014			<i>Prescripción</i>
1/01/2015	31/12/2015			<i>Prescripción</i>
1/01/2016	31/12/2016			<i>Prescripción</i>
1/01/2017	16/07/2017			<i>Prescripción</i>
<b>17/07/2017</b>	31/12/2017	\$737.717	164	\$336.071
1/01/2018	31/12/2018	\$781.242	360	\$781.242
1/01/2019	31/12/2019	\$828.116	360	\$828.116
1/01/2020	31/03/2020	\$877.803	90	\$219.451
<b>TOTAL</b>			<b>974</b>	<b>\$2.164.880</b>

#### 6.4.- Cesantías.

Como es diáfano que el empleador no canceló cesantías a la trabajadora, en la medida que nunca reconoció la existencia de la relación laboral, habrá de procederse a su liquidación en los términos previstos en los artículos 249 y 253 del C.S.T, así como lo dispuesto por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Tribunal que estableció que:

*“el auxilio de cesantía que no fue consignado en la oportunidad prevista en la ley, esto es, antes del 15 de febrero del siguiente año, no se encuentra afectado por el fenómeno jurídico de la prescripción en vigencia de la relación laboral, así la ley disponga que su liquidación sea anual, habida consideración que para efectos de su prescripción debe contabilizarse el término desde el momento de la terminación del contrato de trabajo, que es cuando verdaderamente se causa o hace exigible tal prestación social, en los términos del artículo 249 del C. S. del T.”<sup>4</sup>*

Conforme lo anterior, respecto a las cesantías no operó la figura de la prescripción, en consecuencia, se debe reconocer y liquidar todo el lapso de la relación laboral, esto es, del 15 de abril de 2013 al 31 de marzo de 2020, así:

FECHAS		SALARIO BASE	N.º DE DÍAS	VALOR CESANTÍAS
INICIO	FIN			
15/04/2013	31/12/2013	\$589.500	256	\$419.200
1/01/2014	31/12/2014	\$616.000	360	\$616.000
1/01/2015	31/12/2015	\$644.350	360	\$644.350
1/01/2016	31/12/2016	\$689.455	360	\$689.455
1/01/2017	31/12/2017	\$737.717	360	\$737.717
1/01/2018	31/12/2018	\$781.242	360	\$781.242
1/01/2019	31/12/2019	\$828.116	360	\$828.116
1/01/2020	<b>31/03/2020</b>	\$877.803	90	\$219.451
<b>TOTAL</b>			<b>2506</b>	<b>\$4.935.531</b>

#### 6.5.- Interés a las cesantías.

El artículo 99 de la ley 50 de 1990 señala que, «El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.»

<sup>4</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral, Expediente No. 35201, M.P. EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS, 21 de septiembre de 2010.

A su turno, el Decreto 116 de 1976<sup>5</sup>, por medio del cual reglamentó la Ley 52 de 1975, establece en su artículo primero, que:

*“(...)todo patrono obligado a pagar cesantía a sus trabajadores, les reconocerá y pagará intereses del 12% anual sobre los saldos que en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro definitivo del trabajador, o de liquidación parcial de cesantía, tengan a su favor por concepto de cesantía.”(subrayado fuera del texto)*

En concordancia con lo anterior, y como a la señora DORIS ESPITIA no le fueron canceladas las cesantías durante la vigencia de la relación laboral, a la fecha de su retiro definitivo, esto es el 31 de marzo de 2020, se le deben pagar los intereses del 12% anual sobre los saldos obtenidos por concepto de cesantías a corte de 31 de diciembre de cada año; sin embargo, dicho interés solo será reconocido desde el acumulado obtenido en el 2017, y hasta la fecha de terminación definitiva de la relación laboral, pues datas anteriores ya se encuentran prescritas; así:

Interés Cesantías = (Cesantías\* Días L.\*0,12) /360

FECHAS		ACUMULADO	CESANTÍAS	N.º DE DÍAS	INTERÉS CESANTÍAS
INICIO	FIN				
<b>15/04/2013</b>	31/12/2013	<b>\$419.200</b>	\$419.200	256	PRESCRITO
1/01/2014	31/12/2014	<b>\$1.035.200</b>	\$616.000	616	PRESCRITO
1/01/2015	31/12/2015	<b>\$1.679.550</b>	\$644.350	976	PRESCRITO
1/01/2016	31/12/2016	<b>\$2.369.005</b>	\$689.455	1336	PRESCRITO
1/01/2017	31/12/2017	<b>\$3.106.722</b>	\$737.717	1696	\$372.807
1/01/2018	31/12/2018	<b>\$3.887.964</b>	\$781.242	2056	\$466.556
1/01/2019	31/12/2019	<b>\$4.716.080</b>	\$828.116	2416	\$565.930
1/01/2020	<b>31/03/2020</b>	<b>\$4.935.531</b>	\$219.451	2506	\$592.264
<b>TOTAL</b>					<b>\$1.997.556</b>

## 6.5.- Vacaciones

De conformidad con lo previsto en el artículo 186 del Código Sustantivo de Trabajo, el trabajador tiene derecho a quince días de descanso, percibiendo el salario ordinario devengado.

Para el presente caso se deben atender dos precisiones, la primera, que se liquida desde el año 2016, pues se hace exigible el derecho de la señora DORIS a disfrutarlas

<sup>5</sup> Ver, entre otras, Sentencia Sala Laboral, Corte Suprema de Justicia, SL2874 de 2022, M.P. DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ, y SL2885 de 2019 M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

en el año 2017, esto implica que la prescripción opera respecto las vacaciones de los años 2013, 2014 y 2015, que debía gozar del año 2016 hacia atrás, y la segunda, que si bien las vacaciones se liquidan con base en el salario devengado en el momento en que comience a disfrutarlas, como en este caso no las disfrutó, por esa razón se toma el último salario, así:

FECHAS		ULTIMO SALARIO D.	N.º DE DÍAS	VACACIONES
INICIO	FIN			
1/01/2016	31/12/2016	\$877.803	360	\$438.902
1/01/2017	31/12/2017	\$877.803	360	\$438.902
1/01/2018	31/12/2018	\$877.803	360	\$438.902
1/01/2019	31/12/2019	\$877.803	360	\$438.902
1/01/2020	<b>31/03/2020</b>	\$877.803	90	\$109.725
<b>TOTAL</b>			<b>1530</b>	<b>\$1.865.331</b>

#### 6.6- Pago de aportes a seguridad social.

Solicitó la demandante que se reconozca a su favor el pago de los aportes a seguridad social, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993, prestación que comprende, tanto el pago de salud y riesgos laborales, como el respectivo aporte a pensión.

Sobre los primeros, pago de salud y riesgos laborales, de antaño, la Corte Suprema de Justicia ha sido del criterio de que al trabajador no es posible solicitar que se cancelen directamente tales aportes que en su oportunidad no efectuó el empleador; sin embargo, sí ha reconocido que, frente a la no afiliación, es dable el reconocimiento de perjuicios que el trabajador acredite haber sufrido por esa omisión del empleador, o el reintegro de los gastos<sup>6</sup>.

Para el caso, como el extremo activo no probó ni la existencia de perjuicios ni la realización de pagos asumidos por dicho concepto, no hay lugar a su reconocimiento.

Ahora, en lo que respecta a los aportes a pensión se ordenará a ASPRO S.A. que realice el pago de los aportes a favor del demandante, atendiendo el cálculo actuarial que establezca la entidad administradora de pensiones a la que se encuentre afiliada la trabajadora, o a la que decida afiliarse en caso de que no lo esté. Como ingresó base de cotización, al tenor de lo expuesto en esta providencia, se tendrá el salario

<sup>6</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL3009-2017.

mínimo legal mensual vigente, por el tiempo laborado entre el 15 de abril de 2013 al 31 de marzo de 2020.

## **7.- Sanción moratoria por el no pago de cesantías y prestaciones sociales**

Sabido es que tanto la indemnización por no pago de cesantías contenida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 como la sanción por no pago de prestaciones sociales propia del artículo 65 del C.S.T. no operan de forma automática y para su reconocimiento es necesario que el funcionario judicial analice, conforme a los medios de convicción que obran en el proceso, si el actuar del empleador se encontró desprovisto de buena fe. Así lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia:

*“Esta sala de la Corte ha sostenido de manera reiterada y pacífica que las indemnizaciones por mora que se encuentran establecidas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 no son de imposición automática, en la medida en que, dado su carácter sancionatorio, es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor, en aras de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. En dicha medida, siempre ha sido clara en precisar que «...el recto entendimiento de las normas legales consagratorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor.» (CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529; CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 41836; CSJ SL4933-2014; CSJ SL13187-2015 y CSJ SL15507-2015, entre muchas otras).*

*En esa misma dirección, la Sala ha dicho que el juez laboral no puede asumir reglas absolutas ni esquemas preestablecidos en el momento de analizar la procedencia de dicha indemnización o de justificar la mora, pues es su deber examinar las condiciones particulares de cada caso y con arreglo a ellas definir lo pertinente. Esto es que, además de que la sanción por mora no puede imponerse de manera automática e inexorablemente, tampoco puede excluirse o excusarse de manera mecánica, ante la presencia de ciertos supuestos de hecho (CSJ SL360-2013). Por virtud de ello, por ejemplo, la Sala ha clarificado que la indemnización moratoria no se puede eludir irreflexiva y automáticamente, por el hecho de que se discuta la naturaleza jurídica de la relación de trabajo (CSJ SL, SL, 2 ag. 2011, rad. 39695; CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 44218; CSJ SL8077-2015 y CSJ SL17195-2015, entre otras), o por el hecho de que la empresa se encuentre en dificultades económicas (CSJ SL, 1 jul. 2007, rad. 28024; CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 33275; CSJ SL, 1 jun. 2010, rad. 34778; CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39319; CSJ SL884-2013 y CSJ SL10551-2015, entre otras), y ha llamado la atención en la necesidad de que siempre se indaguen y analicen suficientemente las condiciones particulares de cada caso<sup>7</sup>.*

El principio de la buena fe soporta la confianza que le deposita el trabajador al empleador, ya que permite tener certeza a las partes que la otra actuará de forma correcta, sin engaños o abusos, es por ello que la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 16 de marzo de 2005 expediente 23987, que a su vez cita a la Sala Civil de esta Corte en sentencia del 23 de junio de 1958, en lo siguiente:

---

<sup>7</sup> Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral SL16884 – 2016, del 16 nov.2016, rad. 40272

*«La buena fe se ha dicho siempre que equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud" (Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, pág. 223)»*

Para el caso, ninguna razón justificativa de las omisiones en el pago de las acreencias laborales expuso la empresa ASPRO S.A., y aunque es cierto que sus argumentos siempre se dirigieron a aducir que con la trabajadora presentaban una relación de orden civil, en virtud de sendos contratos de prestación de servicios, no lo es menos que ni siquiera se trajo al proceso prueba de tal acuerdo, como para considerar que la demandada se encontraba en una errada convicción en punto del vínculo que le ataba con la parte actora-

Por el contrario, lo que se avizora, como se expuso a lo largo de esta providencia, es que la demandada se benefició del trabajo desempeñado por DORIS ESPITIA sin reconocer que lo que verdaderamente existió con la demandante fue un contrato de trabajo, circunstancias que estima suficientes esta Corporación para concluir que la actitud del extremo pasivo se dirigió a la clara sustracción de sus deberes legales que hace procedente las sanciones a que se ha hecho referencia.

7.1.- El numeral 3º del artículo 99 de la ley 50 de 1990 establece que, *“El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. Al tiempo que prevé una sanción por el incumplimiento a la aludida consignación, en virtud de la cual “El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.”*

Como las primeras cesantías debieron ser consignadas a la trabajadora el 14 de febrero de 2014, la referida sanción debería ser reconocida a partir del 15 de febrero de ese anualidad; no obstante, como la sanción moratoria se encuentra igualmente afectada por el fenómeno de la prescripción, en la medida que, como se indicó en precedencia, su exigibilidad se genera a partir del vencimiento del plazo que tiene el empleador para depositar en cada anualidad dicha prestación social, en este caso, la sanción será declarada desde el 17 de julio de 2017<sup>8</sup> y hasta el 31 de marzo de 2020, fecha en la cual terminó la relación laboral, a razón de un salario diario, tomando como base el monto del salario mínimo legal mensual vigente. Ello en la medida que, a partir

---

<sup>8</sup> Según los términos de prescripción aducidos en el numeral 6.1. de esta providencia.

de esta última data, lo procedente es la sanción propia del artículo 65 del C.S.T., que se liquidará más adelante.

FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	N° DE DÍAS	SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE 2020	TOTAL SANCIÓN
17-jul-17	31-mar-20	974	\$ 877.803	\$ 28.499.337

7.2.- La indemnización moratoria se encuentra regulada en el artículo 65 del C.S.T., norma que indica que *“1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.*

Como en este caso, se estableció que la trabajadora percibía el salario mínimo legal mensual vigente, no hay lugar a verificar las demás disposiciones propias del citado artículo 65, y, en consecuencia, la sanción moratoria a imponer, será la de una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, \$29,260.10, acaecido entre el 01 de abril de 2020 y hasta la fecha en que se verifique su pago efectivo.

## 8.- Costas

Las de primera instancia estarán a cargo de la parte demandada ASPRO S.A. y a favor de la demandante DORIS ESPITIA BETANCUR. Las agencias en derecho serán fijadas en esa instancia.

En esta instancia, como quiera que corrido el traslado propio del Decreto 806 de 2020, se pronunció la demandada, en contra de quien se resolvió la presente apelación, resulta procedente la condena en costas, en la medida que se ha presentado controversia. Así, se dispondrá tal condena, a favor de la demandante DORIS ESPITIA BETANCUR y en contra de la demandada ASPRO S.A. Como agencias en derecho, según lo dispuesto en el ACUERDO No. PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, se fijan dos (2) s.m.l.m.v.

## DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO,

administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**R E S U E L V E:**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida el 17 de junio de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso.

**SEGUNDO: DECLARAR** que entre la señora DORIS ESPITIA y ASPRO S.A. existió un contrato verbal de trabajo con extremos temporales entre el 15 de abril de 2013 al 31 de marzo de 2020.

**TERCERO: DECLARAR** parcialmente probada la excepción de prescripción propuesta por la empresa demandada ASPRO S.A.

**CUARTO: CONDENAR** a la empresa demandada al pago de las siguientes acreencias laborales:

a. Reajuste salarial	\$2.166.267
b. Prima de servicios	\$2.164.880
c. Cesantías	\$4.935.531
d. Interés a las cesantías	\$1.997.556
e. Vacaciones	\$1.865.331

**QUINTO: CONDENAR** a la empresa demandada ASPRO S.A. a cancelar a la demandante DORIS ESPITIA BETANCUR la suma de \$ 28.499.337, por concepto de sanción moratoria de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por el no pago de cesantías, desde el 17 de julio de 2017 y hasta el 31 de marzo de 2020.

**SEXTO: CONDENAR** a ASPRO S.A. a cancelar a favor de la demandante DORIS ESPITIA BETANCUR, por concepto de sanción moratoria propia del artículo 65 del C.S.T., una suma igual a \$29,260.10, por cada día de retardo, desde el 01 de abril de 2020 y hasta la fecha en que se verifique su pago.

**SÉPTIMO: CONDENAR** a ASPRO S.A. a pagar los aportes al sistema general de pensiones a favor de DORIS ESPITIA BETANCUR, de acuerdo al cálculo actuarial que determine la entidad administradora de pensiones a la que se encuentre afiliado

o se afiliare si no lo está, tomando como ingreso base de cotización un salario mínimo legal mensual vigente, por el tiempo laborado entre el 15 de abril de 2013 al 31 de marzo de 2020.

**OCTAVO: CONDENAR** a la demandada ASPRO S.A. al pago de costas en primera instancia. Las agencias en derecho serán fijadas por esa instancia.

**NOVENO: CONDENAR** en costas, en esta instancia, a favor de la demandante DORIS ESPITIA BETANCURT y en contra de la demandada ASPRO S.A. Como agencias en derecho, según lo dispuesto en el ACUERDO No. PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, se fijan dos (2) s.m.l.m.v.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA**  
**Magistrado Ponente**



**LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO**  
Magistrada



**JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL**  
Magistrado