



República de Colombia  
**Tribunal Superior Del Distrito  
Judicial De Valledupar**  
Sala Segunda de Decisión Civil – Familia – Laboral

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
**Magistrado ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ORDINARIO  
**RADICACIÓN:** 20001 31 05 002 2010 00433 02  
**DEMANDANTE:** ROSMERY CALDERÓN QUINTERO  
**DEMANDADO:** GENEVIDA LTDA Y OTROS

Valledupar, veintiséis (26) de agosto de dos mil veintidós (2022).

**SENTENCIA**

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 25 de julio de 2018.

**I. ANTECEDENTES**

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 5 de junio de 2009 al 3 de agosto de 2009. En consecuencia, se condene a la demandada Genevida IPS a pagar dos meses de salario, el auxilio de cesantías, los intereses a las cesantías, las primas de servicios, las vacaciones, la indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la indemnización por despido injusto, la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, más las costas y los demás derechos a reconocer en virtud de las facultades *ultra y extra petita*.

En respaldo de sus pretensiones, narró que se vinculó con la sociedad demandada mediante contrato individual de trabajo a término indefinido inferior a un año por período de 6 meses, a través del cual desempeñó el cargo de coordinadora del programa de VIH, con un horario de 8 horas diarias y 48 semanales, con un salario de \$600.000 mensuales.

Menciona que nunca recibió ninguna amonestación ni memorando y durante la relación laboral no le pagaron las cesantías, intereses, prima de servicios, vacaciones ni fue afiliada a un fondo de cesantías.

Aduce que fue despedida sin justa causa el 3 de agosto de 2009 y para dicha data se le adeudaban salarios por el período comprendido entre el 5 de junio de 2009 al 3 de agosto de 2009, por lo que citó a la demandada a audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo, sin que existiera ánimo conciliatorio.

Al contestar la demanda, la encartada **Genevida Ltda** se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó la modalidad contractual, el cargo, el horario y el salario. No admitió los extremos laborales, tampoco el acuerdo de compensatorios por laborar los sábados ni la solicitud del 21 de junio de 2009, tampoco el despido sin justa causa ni adeudar salarios ni prestaciones sociales. En su defensa, propuso la excepción de pago de total de las obligaciones alegadas en la demanda y prescripción.

Por su parte, los demandados Carlos Alberto Cubillos Obregón, Fredeslinda Obregón De Cubillos y Maritza Castro Flórez a través de curador *Ad litem*, se opusieron a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptaron la duración pactada en el contrato de trabajo, el salario y la celebración de la audiencia ante el Ministerio del Trabajo. No se propusieron excepciones.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar., mediante fallo de 25 de julio de 2018, resolvió:

**“PRIMERO:** *Se declara que entre Rosmery Calderón Quintero y Genevida Ltda, trabajadora y empleadora respectivamente, existió un contrato de trabajo que terminó de manera unilateral y sin justa causa.*

**SEGUNDO:** *Se declare probada la excepción de prescripción para toda obligación insoluta conforme a la parte motiva.*

**TERCERO:** *Sin costas y agencias en derecho en esta instancia.*

**CUARTO:** *De no ser apelada, consúltese.*

*Parágrafo: la prescripción cobija también a los demandados solidarios”*

Como sustento de su decisión, señaló que la demandante solo aportó carta de despido de 1º de agosto de 2009, de la que no existió constancia de la fecha de recibo y la empleada tampoco probó los supuestos de hecho del despido.

Ante la ausencia de la audiencia de conciliación e interrogatorio de parte de Genevida Ltda, dio por ciertos los hechos de la demanda, referentes a que el contrato finalizó el 3 de agosto de 2009 de manera unilateral y sin justa causa por la suma de \$2.340.000. Frente a la liquidación del contrato, mencionó que la empleadora, probó haber pagado el 14 de agosto de 2009 la suma de \$1.391.800 por concepto de prestaciones sociales y además declaró probada la excepción de prescripción, la cual beneficia también a los litisconsortes necesarios, socios de la empresa.

En cuanto a la prescripción, manifestó que la declararía totalmente probada, pues pese a que el término se interrumpió con la reclamación ante el Ministerio del Trabajo el 11 de agosto de 2009 y la demanda se presentó en término 26 de julio de 2010, lo cierto es que, que los socios de la empresa se notificaron personalmente a través de curador el 28 de enero de 2015, esto es, fuera del año siguiente a la notificación en estado auto admisorio (26 de agosto de 2011), en virtud de los artículos 151 y 488 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 90 Código de Procedimiento Civil, vigente para la fecha de los hechos. Así mismo, precisó que, la excepción de prescripción propuesta por la empresa Genevida Ltda, beneficia a los litisconsortes necesarios, por ser socios de la empresa.

Por otro lado, aseguró que la empleadora no probó los supuestos del despido, por lo que procedería el pago de una suma equivalente a \$2.340.000, empero, se encuentra prescrita tal acreencia.

### III. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la parte demandante interpuso recurso de apelación, al argumentar que no se encuentra de acuerdo con la **prescripción**, *“debido a las notificaciones, como quiera que, en el expediente se encuentran notificaciones por aviso, encontrándose todavía en termino para notificar. Por consiguiente, solicitó se concedan las indemnizaciones moratorias y el pago de demás emolumentos solicitados en la demanda”*.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

### IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la Sala limitará su estudio a los argumentos que fueron materia de apelación. Por lo que corresponde determinar si: **i)** la demandada adeuda a la demandante salarios, prestaciones sociales, vacaciones, indemnización por despido sin justa causa, indemnización moratoria de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y sanción moratoria prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990; **ii)** así mismo se establecerá el fenómeno de la prescripción.

Para resolver el problema jurídico trazado, se advierte que no es materia discusión en esta instancia la **i)** la existencia del contrato a término fijo inferior a un año de 6 meses, el cual se inició el 5 de junio de 2009; **ii)** el extremo final determinado el 3 de agosto de 2009 y **iii)** el salario base devengado de \$600.000, conforme lo estableció el juzgado y se corroborado con las documentales (f.º 9 a 17 y 22 a 40).

Por cuestiones de método, a pesar de ser el fenómeno prescriptivo el punto neurálgico de apelación, la Sala analizará en primer lugar las acreencias laborales e indemnizatorias que fueron también materia objeto de impugnación al momento de hacer referencia al *“pago de demás*

*emolumentos solicitados en la demanda*”, pues solo ante la certeza de existencia del derecho laboral pretendido, sería posible identificar la materialización o no de la prescripción, por ser aspectos que van entrelazados.

**(i) Salarios y prestaciones sociales**

En el expediente obran a folios 37 a 40, liquidación de prestaciones sociales, consignación de depósitos judiciales y comunicación a Juez Laboral radicada el 14 de agosto de 2009 ante la oficina judicial de Valledupar, que da cuenta que un pago por la suma de \$864.997 por los conceptos pretendidos en la demanda, lo cual permite concluir que la demandada no le adeuda ninguna suma de dinero por estos conceptos.

**(ii) Sanción artículo 90 de la Ley 50 de 1990**

Según el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la sanción equivale a un día de salario por cada día de retardo en la consignación de las cesantías anualizadas, teniendo su causa en el incumplimiento u omisión, por parte del empleador y de manera injustificada, del deber legal de consignarlas en la fecha indicada, es decir, antes del 15 de febrero.

Sin embargo, en el presente caso, la demandante solo trabajó desde el 5 de junio de 2009 hasta el 3 de agosto de 2009, por lo que no surgió la exigencia del empleador para consignar al fondo el auxilio de cesantías, puesto que la relación no se encontraba vigente para el 14 de febrero de 2010. Así pues, no existe rubro que ordenar frente a este tópico.

**(iii) Indemnización por despido injusto**

En reiterada jurisprudencia la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha puntualizado que al trabajador le corresponde probar el hecho del despido y al empleador la justa causa aducida para exonerarse de indemnizar los perjuicios (CSJ SL284-2018).

Al respecto, encuentra el Tribunal que la demandada aportó carta de despido con la que dio por terminada la relación laboral, el 3 de agosto de 2009, tal como fue sentado por el *a quo* y no discutido por las partes. A través de dicha comunicación de 1º de agosto de 2009 (f.º 31 a 32) la pasiva informa al demandante su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, indicándole que:

*“La empresa en uso de su facultad legal, ha decidido dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente por justa causa, contrato celebrado por usted y nosotros el 5 de junio de 2009, desempeñando la función de Coordinadora Programa VIH SIDA, terminación que se hace efectiva a partir del día de hoy.*

*Se sustenta la justa causa de terminación invocando el Art. 62 numeral 6 de CST, subrogado por el D.L. 2351/65 Art.7, por cometer la prohibición establecida en Art. 60 del CST numeral 4, con fundamento en las siguientes circunstancias.*

**HECHOS**

*PRIMERO: El contrato se celebró el día 5 de junio de 2009, para que se desempeñara como Coordinadora Programa VIH SIDA, de GENEVIDA LTDA en una jornada legal de 8 horas diarias, 48 semanales.*

*SEGUNDO: A pesar de los llamados de atención hechos para el cumplimiento de la jornada de trabajo legal de 48 horas a la semana, tal y como se encuentra consignado en el contrato firmado en la cláusula segunda, no se hizo posible el cumplimiento por parte suya, lo que constituye una falta grave a sus obligaciones así quedó establecido en la cláusula quinta numeral C.*

*TERCERO: El día de hoy no se presentó a su lugar de trabajo, que está establecido que es en las instalaciones de GENEVIDA LTDA, y no obtuvimos ninguna justificación de su ausencia, dejando abandonadas sus labores y sin hacer entrega de llaves, inventarios e informes del estado de las actividades encomendadas, situaciones que señalan una falta grave y atenta como la estabilidad de la empresa y circunstancia que describe como prohibiciones al trabajador del Art. 60 del CST numeral 4.*

*CUARTO: Ante la importancia de la labor que desempeñaba usted en la empresa, nos dimos en la tarea de realizar las funciones que a usted se le habían dado encontrándose de que las funciones establecidas en el contrato de trabajo, en los numerales 32 al 40, clausula primera, no se habían cumplido, labores relacionadas con el manejo, control, recepción, clasificación e inventario de medicamento, encontrándose inconsistencias entre lo que arrojaba el sistema de las facturas recibidas de medicamentos y lo existente en el almacén, sin que hasta el momento se haya dado explicación alguna, ni se haya podido escucharla ante la ausencia de usted en lo que era su sitio de trabajo.*

*QUINTO: Evitando tener que tomar decisiones más drásticas, se dá por terminado el contrato de trabajo por decisión unilateral por justa causa, liquidando las prestaciones legales y demás derechos, informándole que se le expidió cheque por el valor total adeudado (adjuntos), se le informa*

*además que si lo desea se le expedirá orden para el examen médico de retiro ...”*

Sería del caso verificar la justeza del despido, sin embargo, la demandada no cumple con la carga que le impone el artículo 167 del Código General del Proceso aplicable por remisión expresa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, pues no demuestra los hechos constitutivos de las justas causas que invoca para dar por terminado el contrato, razón por la cual, se revoca la sentencia de primera instancia, para en su lugar, ordenar el pago de la indemnización por despido injusto conforme los lineamientos del artículo 64 del CST, que por tratarse de un contrato a término fijo y dado el salario base de \$600.000, corresponde a la suma de \$2.440.000. Valor que deberá ser debidamente indexado hasta la fecha del pago efectivo.

**(iv) Sanción moratoria Art. 65 CST**

Dispone el artículo 65 del Código sustantivo de Trabajo que *“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.*

Del anterior precepto legal, es dable concluir que la indemnización sólo procede ante la conducta omisiva del empleador de cancelar al trabajador a la finalización del contrato los salarios y las prestaciones sociales. Además, conforme a la jurisprudencia la misma no opera de forma automática ni inexorable, pues, para su procedencia se debe indagar si el comportamiento omiso del empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018).

En el *sub examine*, la demandada como se dijo no adeuda a la trabajadora sumas por conceptos de salarios y prestaciones sociales, razón por la que no procede el pago de indemnización moratoria. Además, porque entre la data del finiquito laboral – 3 de agosto de 2009 - y la de

consignación del depósito judicial al Juzgado Laboral – 14 de agosto de 2009, transcurrieron solamente 11 días, lo cual resulta razonable y entendible el discurrir de este tiempo.

**(v) Prescripción en materia laboral y su interrupción.**

En este punto, es dable advertir que, en el presente proceso la única acreencia laboral pendiente por pago en favor de la trabajadora es la indemnización por despido sin justa causa, circunstancia que habilita el análisis de la prescripción propuesta por Genevida Ltda y materia de apelación.

Al respecto, el sistema jurídico colombiano prevé la institución de prescripción como un modo de adquirir cosas ajenas, o bien, de extinguir *“derechos u obligaciones, como resultado de su no reclamación, alegación o defensa durante el tiempo determinado por la ley, por cualquier razón subjetiva que motive la inacción de su titular”*<sup>1</sup>. Conforme a ello, es dable entender que esta figura materializa el principio constitucional a la seguridad jurídica, al impedir una indefinición latente y prolongada de los problemas jurídicos surgidos de hechos jurídicos relevantes, como aquellos que pueden derivarse de la relación entre trabajadores y empleadores, o los afiliados y las entidades que integran el sistema de la seguridad social. Por tal razón, el establecimiento de un término para el ejercicio de la acción laboral resulta válido, además, porque responde a la necesidad de implementar un orden justo y pacífico.

Por tal razón, al juez del trabajo le corresponde verificar la fecha de causación de cada acreencia y, por consiguiente, la data en la que podía ser reclamada, conforme con la ley o el acto que la contemple, a efectos de aplicar la excepción de prescripción en cada caso.

Lo anterior, exhibe un sentido lógico porque en cada derecho laboral o de la seguridad social persisten dos momentos, que a veces coinciden: **I)** uno es su causación y **II)** el otro, su exigibilidad. El primero se presenta

---

<sup>1</sup> Sentencia C-091 de 2018 Corte Constitucional.



cuando se dan los supuestos de hecho de la norma jurídica. El segundo momento, depende de la posibilidad de hacer efectivo el derecho de manera coactiva, pues así se colige claramente del artículo 151 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al advertir que el inicio del término de tres años durante los cuales se puede reclamar el cumplimiento del derecho por parte del obligado es partir de su exigibilidad, so pena que, si no se hace, opere la prescripción.

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.

Por ejemplo, en lo referente a la exigibilidad de las cesantías, se ha decantado que lo es a partir de la terminación del vínculo laboral (Sentencia Rad. 34393 de 24 de agosto de 2010; SL8936-2015 rad. 42452 y SL16528-2016). Frente a las vacaciones, se debe tener en cuenta las reglas especiales atinentes a la exigibilidad de la compensación de las vacaciones, explicadas en la sentencia CSJ SL467-2019, la cual señaló que el término de 3 años para que opere la prescripción debe contabilizarse después de transcurrido 1 año, pues de conformidad con el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, una vez causadas las vacaciones, corre un periodo de gracia de un año durante el cual el empleador debe señalar su época de disfrute.

Ahora, conviene tener en cuenta que el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil, vigente para la época de los hechos y aplicable a los procesos laborales en virtud de lo dispuesto por el artículo 145 del Estatuto Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, contempla la

posibilidad que el término de tres años se entienda interrumpido desde la fecha de radicación de la demanda, siempre que el auto admisorio de aquella, o el de mandamiento ejecutivo, según sea al caso, «*se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación al demandante de tales providencias, por estado o personalmente*». Una vez transcurrido ese tiempo, el efecto solo se producirá con la notificación del auto admisorio.

Lo anterior sin olvidar, que el término de 1 año con el que cuenta el demandante para notificar el auto admisorio al demandado no puede verse afectado por la negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado. Así lo ha sostenido la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL8716 de 2014, (rad. 38010), al indicar:

*“Frente a dicho tema, esta Sala de la Corte ha previsto en su jurisprudencia que entre la presentación de una demanda y su notificación pueden generarse diversas eventualidades, que no son imputables a quien funge como demandante y que, por lo mismo, no pueden redundar en su perjuicio. En tal orden, contrario a lo argüido por la censura, ha admitido excepciones a la regla prevista en el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil y, concretamente, como lo dedujo el Tribunal, ha aceptado que “...la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción cuando la notificación del auto admisorio de la misma no se efectúa oportunamente por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado...” Dichas excepciones a la regla de interrupción de la prescripción están fundadas en la prevención de conductas reprochables desde todo punto de vista, que tienden al abuso de la disposición por parte de los deudores y, en materia laboral, en una protección especial para el trabajador que acude a tiempo a reclamar sus derechos y que realiza todas las acciones que están a su alcance para lograr la notificación de la demanda, por lo que no se le puede sancionar con la prescripción, a pesar de haber actuado diligentemente.”*

En síntesis, de conformidad con lo expuesto, es dable afirmar que la prescripción de las acciones laborales puede ser interrumpida a través de dos mecanismos diferentes y **no excluyentes**: **1)** la extrajudicial, mediante la presentación al empleador del simple reclamo escrito por el trabajador respecto de un derecho determinado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 489 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo; y **2)** con la presentación de la demanda, en los términos y condiciones señaladas por el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil (CSJ SL, 13 dic. 2001, rad. 16725 y CSJ SL, 15 may.

2012, rad. 38504). Precisamente, en la primera providencia referida, la Corte señaló:

*(...) si el mecanismo de interrupción que pretende utilizar el trabajador o sus causahabientes es el reclamo escrito extrajudicial, tal situación deberá gobernarse por las normas pertinentes, esto es los artículos 151 del Código de Procesal del Trabajo y 489 del Código Sustantivo del Trabajo; pero si la interrupción del fenómeno prescriptivo pretende derivarse de la presentación de una demanda, en este caso los preceptos pertinentes serán los contenidos en los artículos 90 y 91 del Código de Procedimiento Civil. El razonamiento sugerido por los recurrentes según el cual a la presentación de la demanda como medio de interrupción de la prescripción se le aplican las normas de los códigos procesal y sustantivo del trabajo, podría ser viable de no existir los preceptos del Código de Procedimiento Civil que gobiernan precisamente esa situación, pero, adicionalmente, significaría que existe un solo medio de interrupción de la prescripción en materia laboral: la presentación de cualquier reclamo escrito que cumpla con los tres requisitos señalados en aquellos preceptos, interrupción que solo podría, en consecuencia, presentarse por una sola vez, con lo que, desde luego, se estarían restringiendo las posibilidades de provocarla mediante la presentación de demanda, en detrimento y mengua de los beneficiarios del referido mecanismo”*

Bajo ese panorama, se tiene que el finiquito laboral ocurrió el 3 de agosto de 2009; se presentó reclamación al empleador a través del mecanismo de la conciliación celebrada entre las partes ante el Ministerio del Trabajo y plasmada en acta de conciliación n.º 0046 de 11 de agosto de 2009; seguidamente se radicó la demanda el 26 de julio de 2010 (f.º 8) y Genevida Ltda se notificó personalmente el 29 de abril de 2011 (f.º 23), esto es, dentro del año siguiente a la notificación en estado del auto admisorio ocurrido el 26 de agosto de 2010.

Así las cosas, se advierte que, entre la fecha final de la relación laboral - 3 de agosto de 2009 - y la notificación personal de Genevida Ltda - acaecida el 29 de abril de 2011 - ni si quiera transcurrieron los 3 años a que alude norma sustantiva y procesal referida. Por ende, erró el *a quo* al declarar probada la excepción de prescripción, pese haberse propuesto oportunamente con la contestación de la demanda por parte del deudor principal Genevida Ltda.

Luego, tampoco pudo el juzgado haber declarado una prescripción frente a los socios de la persona jurídica de nombre Carlos Alberto Cubillos

Obregón, Fredeslinda Obregón De Cubillos y Maritza Castro Flórez, pues no fue propuesta por el curador *Ad litem*, ni tampoco podía ser extendida a ellos, dado que aquella es de orden personal y solamente beneficia a quien la alega en virtud del artículo 2513 del Código Civil, armonizado con el precepto 306 del Código de Procedimiento Civil (hoy art. 282 CGP).

En consecuencia, se revoca la decisión de primera instancia, para en su lugar, no declarar probada la prescripción.

**(vi) De la responsabilidad solidaria del artículo 36 CST en el caso de sociedades de responsabilidad limitada.**

En el presente caso se demandó a la sociedad Genevida Ltda en su condición de empleadora y solidariamente a los socios Carlos Cubillos Obregón, Fredeslinda Obregón de Cubillos y Maritza Castro de Flórez (f.º 3).

Ahora, como quiera que la solidaridad hace parte de aquellas súplicas al que el demandante refiere en la materia objeto de apelación cuando busca que tumbada la conclusión del juzgado frente a la prescripción se acceda a las “*demás emolumentos solicitados en la demanda*”, conforme al principio de consonancia establecido en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, resulta competente esta Colegiatura para abordar tal tópico. Lo anterior, si tenemos en cuenta que las consideraciones y decisión del *a quo* giró en absolver a la persona jurídica y naturales demandadas de las acreencias laborales e indemnizatorias en su criterio ante la estructuración de la prescripción.

Frente al particular, el artículo 36 CST establece que son solidariamente responsable de todas las obligaciones emanadas del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí, en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de la responsabilidad de cada socio, los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión.

El alcance de la precitada solidaridad para las sociedades de responsabilidad limitada fue precisado por la H. Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL Rad. 29.522 de 22 de julio de 2009, al señalar que la sociedad de responsabilidad limitada se comporta como una sociedad colectiva en donde los socios responden solidariamente hasta el límite de sus aportes. Criterio reiterado en sentencias SL10546-2014; SL4385-2018; SL2930-2019 y SL237-2021.

Bajo ese horizonte, con el fin de establecer la responsabilidad solidaria en este caso, luego de establecerse la responsabilidad por parte de la persona jurídica en su condición de empleadora a la trabajadora y la calidad de socios de las referidas personas de una sociedad de responsabilidad limitada, la cual fue debidamente probada en el certificado de existencia y representación legal aportado al proceso (f.º 18 a 20), resulta procedente la condena de manera solidaria a Carlos Alberto Cubillos Obregón C.C.79.557.076, Fredeslinda Obregón de Cubillos C.C. 41.458.054 y Maritza Castro de Flórez C.C.51.748.249, hasta límite de sus aportes.

Sin costas en esta instancia. Las de primera estarán cargo de los demandados, las cuales serán tasadas en el juzgado de origen.

De conformidad con las consideraciones expuestas, la Sala revoca la sentencia apelada.

## **V. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA SEGUNDA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 25 de julio de 2018,

conforme a la parte motiva de esta providencia, cuya resolutive quedará del siguiente tenor:

**“PRIMERO: DECLARAR** que entre Rosmery Calderón Quintero y Genevida Ltda, existió un contrato de trabajo desde el 5 de junio de 2009 al 3 de agosto de 2009.

**SEGUNDO: DECLARAR** que la terminación del contrato de trabajo lo fue de manera unilateral y sin justa causa.

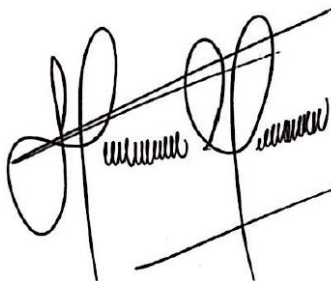
**TERCERO: CONDENAR** a la demandada Genevida Ltda y solidariamente a sus socios Carlos Alberto Cubillos Obregón C.C.79.557.076, Fredeslinda Obregón de Cubillos C.C. 41.458.054 y Maritza Castro de Flórez C.C.51.748.249, hasta límite de sus aportes, a reconocer y pagar en favor de Rosmery Calderón Quintero por concepto de indemnización por despido sin justa causa la suma de \$2.440.000, debidamente indexada.

**CUARTO: DECLARAR** no probadas las excepciones propuestas por Genevida Ltda.

**QUINTO: ABSOLVER** a Genevida Ltda y sus socios solidarios, respecto de las demás pretensiones incoadas en su contra.

**SEXTO: LAS COSTAS** de primera estarán cargo de los demandados, las cuales serán tasadas en el juzgado de origen. Sin costas en la segunda instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado

(Con manifestación de impedimento)  
**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado